VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 116 del 12/10/2022

OGGETTO:APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 - AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

L'anno **duemilaventidue** addì **dodici** del mese di **Ottobre** alle ore **17:45** nella sala delle adunanze;

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della **Giunta Comunale**.

All'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	**Qualifica**	**Presenza**
CAVAZZI SILVIA	SINDACO	P
COLA OSCAR	ASSESSORE	P
ANTONIOLI SAMANTA	ASSESSORE	P
PEDRANZINI EMILIA	ASSESSORE	P
ROMERIO BONAZZI PAOLA	ASSESSORE	P

Presenti: 5 - Assenti: 0

Assiste all'adunanza IL SEGRETARIO COMUNALE **dott.Cesare Pedranzini**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti IL SINDACO, **dott.ssa Silvia Cavazzi**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

COMUNE BORMIO

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 - AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

  "*1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

  2. Il piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

  a gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

  b la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

  c compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

  d gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché' per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi

adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché' la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

f *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*

g *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

3. *Il piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.*

4. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.";*

- l'art. 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

  "5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.";

- l'art. 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

  "6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.";

- l'art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto2021, n. 113, stabilisce che:

  "7. In caso di mancata adozione del piano trovano applicazione le sanzioni

di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.";

- l'art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto2021, n. 113, stabilisce che:

  "8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle assemblee dei sindaci o delle conferenze metropolitane.";

RICHIAMATO l'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79;

PRESO ATTO che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113*;

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

- l'art. 1, comma 2 del decreto da ultimo citato così dispone: *"Al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il presente decreto, definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.";*

- l'art. 6 del decreto da ultimo citato rubricato "*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti"* così dispone:

  1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della

legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

- Lo schema di Piano allegato al decreto da ultimo citato prevede quali parti dello stesso siano da predisporre ed approvare da parte delle Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti:

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	*NO*
2.2. Performance	*NO*
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	*SI* (procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) Autorizzazione/concessione; b) Con-

	tratti pubblici; c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) Concorsi e prove selettive; e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.)
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	*SI*
3.2 Organizzazione del lavoro agile	*SI*
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	*SI*
4. MONITORAGGIO	*NO*

DATO ATTO che:

- con deliberazione del consiglio comunale n. 21 del 23.05.2022 è stata approvata la nota di aggiornamento al il Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;
- con deliberazione del consiglio comunale n. 26 del 23.05.2022 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- il Comune di Bormio ha provveduto ad approvare, antecedentemente alla data di pubblicazione del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 e del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e orga-

nizzazione (PIAO), sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 17.03.2022;
- piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 80 del 29.06.2022;
- piano delle azioni positive 2021-2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 17.03.2022;

CONSIDERATO che per quanto attiene alle modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, di cui all'art. 6, comma 2, lettera f) del D.L. 80/2021:

• nel D.U.P. 2022-2024 della Provincia di Sondrio - tra gli obiettivi strategici dell'ente – prevede che la stessa, in sinergia con la Regione Lombardia, sia parte attiva nella predisposizione dei P.E.B.A., rappresentando un supporto concreto e un presidio per la predisposizione e successiva fase attuativa, svolgendo altresì un ruolo di coordinamento e raccordo (DGR 4139 del 21/12/2020), nell'ambito di apposita intesa con la Regione Lombardia, per l'attuazione di una misura di sostegno ai Comuni con popolazione residente fino a 5000 abitanti per la predisposizione dei PEBA entro il quadro dispositivo di cui alla L.R. 6/89 come modificata dalla L.R. 14/2020 e, in particolare, della norma dell'art. 8 bis della stessa legge;

• il Comune di Bormio ha approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 61 del 29.12.2021 il convenzionamento con gli altri comuni del comprensorio e con la Comunità montana alta Valtellina per la gestione associata del sistema informativo sovracomunale nell'ambito della quale sono previste ed attuate le politiche di accessibilità mediante l'implementazione di funzioni e servizi all'utenza;

CONSIDERATO inoltre che alla data di entrata in vigore dei decreti attuativi del PIAO, precedentemente citati, devono essere ancora approvati i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- piano organizzativo del lavoro agile 2022-2024;
- piano triennale della formazione del personale 2022-2024;

RILEVATO che il decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione"*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce all'art. 1,

comma 3, "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*";

CHE l'art. 6, comma 6 del D.L. 80/2021 così dispone: "*Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*";

CHE nel predetto decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze pubblicato in data 30.06.2022 sono state previste le modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti secondo lo schema sopra riportato;

CONSIDERATO che:

- il Comune di Bormio, alla data del 31.12.2021 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del conto annuale, pertanto nella redazione del PIAO 2022-2024, si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione;
- ai sensi all'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;
- il Comune di Bormio ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024, con deliberazione di consiglio comunale n. 26 del 23.05.2022;
- il Comune di Bormio, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione a tutte le disposizioni normative inerenti ai documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro approvazione ad eccezione delle seguenti parti:
  - piano organizzativo del lavoro agile 2022-2024;
  - piano triennale della formazione del personale 2022-2024;
- al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, divenute efficaci, in data 30 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in

Gazzetta Ufficiale del decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione”* e della pubblicazione del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all’interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

- sulla base dell’attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall’attuale alla nuova programmazione, il piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 del Comune di Bormio, ha quindi il compito principale di fornire, in modo organico, una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli piani;

CONSIDERATO che il piano integrato di attività e organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo al Piano delle risorse e obiettivi, alla performance, per la parte applicabile (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai rischi corruttivi e trasparenza (piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione;

RITENUTO che il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 17.03.2022 necessiti di un aggiornamento per far fronte alle attuali esigenze;

VISTO l’art. 119 della Costituzione della Repubblica, il quale prevede che *“i Comuni…hanno autonomia finanziaria di entrata e di spesa, nel rispetto dell'equilibrio dei relativi bilanci, e concorrono ad assicurare l'osservanza dei vincoli economici e finanziari derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea”*;

PREMESSO che:

- l’art. 39 della L. 27.12.1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai suddetti principi, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l’art. 6 del D.lgs. 30.03.2001, n. 165 costituisce il principale riferimento normativo nella materia, dettando disposizioni in merito alle finalità da perseguire con la programmazione;

- l’art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448 prevede che gli organi di

revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- a sua volta, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 24.06.2014, n. 90, come convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO, inoltre, che per gli enti locali la materia è disciplinata anche dal c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.lgs. 267/2000) che dispone:

- che "*Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari"* (art. 89 comma 5);

- che *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze"* (art. 91 commi 1 e 2);

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30.03.2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la

pubblica amministrazione ha definito le predette *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173;

CONSIDERATO CHE, in tale ambito, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 e segg. – spesa media triennio 2011/2013, che per il Comune di Bormio ammonta ad **€. 1.367.242,17**;

RILEVATO che l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 58/2019, ha introdotto una modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo la sostituzione delle vecchie regole fondate sul turn-over;

PRESO ATTO che sulla base di tale nuova disciplina, "*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."*

PRESO ATTO inoltre che a tale norma è stata data attuazione con l'emanazione del decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 17.03.2020, recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni",* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, la cui maggior spesa, ricorrendone i presupposti, non rileva ai fini del rispetto del limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;

VISTO il citato decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 17 marzo 2020, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, il quale individua:

- le fasce demografiche (art. 3);
- i relativi valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica (art. 4);
- le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia (art. 5);
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (art. 6);

RILEVATO che la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la recente deliberazione n. 55/2020, ha affermato che "*Alla luce della lettera e*

della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020.
Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale";

CONSIDERATO che il Comune di Bormio ha approvato il rendiconto relativo all'annualità 2021 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 23.05.2022;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 3 del decreto 17 marzo 2020, il Comune di Bormio appartiene alla fascia demografica "d" ovvero comuni da 3.000 e 4.999 abitanti;

RILEVATO che sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 del decreto 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,2%;

VERIFICATO che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 e dal bilancio di previsione finanziario dell'annualità 2021, il rapporto effettivo tra spesa del personale 2021 e la media delle entrate correnti 2019-2021 al netto del FCDE assestato nel bilancio di previsione annualità 2021 è pari al 14,42%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (Allegato A al Piano triennale dei fabbisogni del personale);

RILEVATO quindi che, per l'anno 2022, il tetto massimo teorico della spesa applicabile al Comune di Bormio per le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato è pari ad € 961.620,66 (Allegato A al Piano triennale dei fabbisogni di personale);

CONSIDERATO che, ai sensi del più volte citato decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

VERIFICATO che sulla base della Tabella 2 dell'art. 5, del decreto 17 marzo 2020, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio applicabile nel 2022 al Comune di Bormio è pari al 26% della spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione contenuta all'art. 2 dello stesso decreto (Allegato B Piano triennale dei fabbisogni di personale);

PRESO ATTO che il totale della spesa del personale registrata nell'anno 2018 è pari ad €. 1.204.053,63 (totale macroaggregato U 1.01.00.00.000, nonché i codici di spesa U 1.03.02.12.001, U 1.03.02.12.002, U 1.03.02.12.003, U 1.03.02.12.999) e che conseguentemente l'incremento annuo della spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato per l'annualità 2022 ammonta ad € 313.053,94 (Allegato A Piano triennale dei fabbisogni di personale) spazio incrementato per l'annualità 2023 di ulteriori € 12.040,54;

RICHIAMATO l'art. 5, comma 2, del decreto 17 marzo 2020, il quale dispone che: "*Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione";*

RILEVATE le necessità organizzative e gestionali per garantire il regolare svolgimento dell'attività dell'Ente;

INDIVIDUATE nell'allegato aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 le unità di personale necessarie per garantire tale funzionalità dell'Ente;

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

RILEVATO che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

CONSIDERATO pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere all'eventuale revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

DATO ATTO che tali adempimenti sono stati ottemperati con la propria deliberazione n. 28/2022 e che non necessitano, alla data odierna, di ulteriore aggiornamento;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;

RITENUTO che il presente piano prevede per la categoria D (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione nella pre-intesa) due assunzioni e che è intenzione di coprire uno di tali posti con la procedura di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001, mentre per l'altra è previsto l'accesso dall'esterno, nel rispetto del limite previsto dalla disposizione testé richiamata;

DATO ATTO che la scelta operata tiene conto della volontà di valorizzare l'esperienza del

personale in servizio maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione di appartenenza. L'area oggetto di tale previsione, infatti, è caratterizzata dalla peculiare condizione di svolgere funzioni di vigilanza e controllo, funzioni che sono caratteristiche di una potestà pubblica e che per tale motivo l'esperienza maturata dal personale in servizio permette l'acquisizione di capacità, competenze e attitudini il cui utilizzo rappresenta, sicuramente, un valore aggiunto per l'amministrazione di appartenenza e che, nell'interesse dell'amministrazione, meritano di essere valorizzate e prioritariamente utilizzate rispetto ad altre procedure di assunzione, nella scelta per la copertura del posto dello Specialista in attività di Polizia locale.

CONSIDERATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

RICHIAMATO l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27.12.2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (poi soggetti al "pareggio di bilancio", non più vigente dal 2019);

VERIFICATO il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, come dettagliato nel documento allegato alla propria deliberazione n. 28/2022;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12.03.1999, n. 68;

VERIFICATA la competenza della Giunta Comunale all'assunzione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 (come confermato da Consiglio di Stato, Sez. V, Sentenza del 2 marzo 2010, n. 1208);

DATO ATTO che del presente provvedimento viene data informazione alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;

ATTESO che ancorché Ente non tenuto alla approvazione del Piano della Performance sia, tuttavia, necessario procedere alla approvazione del Piano Risorse e Obiettivi di cui all'art. 3.1 del vigente *"Sistema di misurazione e valutazione della Performance"*, che va ad implementare il Piano annuale di assegnazione delle risorse;

VISTI:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive

modifiche;

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nella parte applicabile (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";
- il decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il decreto legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- la deliberazione della commissione indipendente per la valutazione e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il piano nazionale anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il piano nazionale anticorruzione 2019;
- gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");
- la direttiva del presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei

dipendenti);

- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, che all’articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;

ACQUISITI i pareri e le attestazioni sulla proposta della presente deliberazione, quali risultanti in allegato;

con voti unanimi favorevoli dei presenti espressi in forma palese;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, ai sensi dell’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A) ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. **DI ESCLUDERE** dall’approvazione del piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell’elenco di cui all’articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. **DI MODIFICARE** il Programma delle assunzioni, quale approvato con la propria precedente deliberazione n. 28/2022, come di seguito riportato:

ANNO 2022

A) Conclusione procedura in corso per l'***Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica D con profilo professionale di Specialista in attività tecniche mediante procedure di mobilità (procedure già esperite) previste per legge e, in caso di esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso.***
Decorrenza assunzione l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale.
Costo su base annua € 34.340,73.

B) Conclusione procedura in corso per l'***Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica D con profilo professionale di Specialista in attività contabili mediante, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso, avvalendosi della facoltà prevista dal comma 8, art. 3 della L. 56/2019.***
Decorrenza assunzione: l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale;
Costo su base annua € 34.050,11.

C) ***Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica D con profilo professionale di Specialista dell'area di vigilanza mediante procedure di progressione verticale, mobilità previste per legge e, in caso di esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso.***
Decorrenza assunzione l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale.
Costo su base annua € 35.668,76.

D) Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica C con profilo professionale di Geometra mediante procedure di, mobilità previste per legge e, in caso di esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso.
Decorrenza assunzione l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale.
Costo su base annua € 31.620,24.

ANNO 2023

Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica C con profilo professionale di Agente di polizia locale mediante procedure di, mobilità previste per legge e, in caso di esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso.
Decorrenza assunzione l'assunzione è prevista al termine della conclusione

della relativa procedura concorsuale.
Costo su base annua € 32.962,80.

ANNO 2024

Al momento non sono previste assunzioni. L'amministrazione potrà integrare il presente provvedimento, previa valutazione di eventuali dipendenti cessati dal servizio, della situazione finanziaria dell'ente, della pianificazione pluriennale delle attività e della performance e dell'opportunità di eventuali provvedimenti di riorganizzazione della struttura.

4. DI CONFERMARE le ulteriori previsioni del Piano delle assunzioni quale approvato con la propria deliberazione n. 28/2022 qui approvando gli aggiornamenti degli allegati A, A1, A2, B e C che vengono allegati alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

5. DI DARE ATTO che:

- il presente piano prevede per la categoria D (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione nella pre-intesa) due assunzioni e che è intenzione di coprire uno di tali posti con la procedura di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001, mentre per l'altra è previsto l'accesso dall'esterno, nel rispetto del limite previsto dalla disposizione testé richiamata;
- che la scelta operata tiene conto della volontà di valorizzare l'esperienza del personale in servizio maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione di appartenenza. L'area oggetto di tale previsione, infatti, è caratterizzata dalla peculiare condizione di svolgere funzioni di vigilanza e controllo, funzioni che sono caratteristiche di una potestà pubblica e che per tale motivo l'esperienza maturata dal personale in servizio permette l'acquisizione di capacità, competenze e attitudini il cui utilizzo rappresenta, sicuramente, un valore aggiunto per l'amministrazione di appartenenza e che, nell'interesse dell'amministrazione, meritano di essere valorizzate e prioritariamente utilizzate rispetto ad altre procedure di assunzione, nella scelta per la copertura del posto dello Specialista in attività di Polizia locale.
- come già deliberato e motivato con atto della Giunta comunale n. 158/2018, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, nei termini meglio indicati nel documento allegato alla propria deliberazione n. 28/2022 (punto 2.2);
- la dotazione organica (intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno) è pari a **€. 1.367.242,17;**
- la consistenza dei dipendenti in servizio è descritta nel Piano triennale 2022/2024 del fabbisogno di personale allegato alla propria deliberazione n. 28/2022, nel quale sono rappresentati i servizi ed i relativi dipendenti

(numero, categoria);

- la suddetta consistenza dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2022, che forma parte integrante e sostanziale della deliberazione n 28/2022, comporta una spesa pari a € 1.150.439,52 (calcolata ai fini della verifica di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni);

6. **DI DARE ATTO** che la presente programmazione integra ed aggiorna le previsioni della NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (DUPS) 2022-2024 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 21 del 23.05.2022 e che tale integrazione sarà sottoposta all'approvazione consiliare in fase di variazione della nota di aggiornamento al DUPS 2022/2024;

7. **DI DARE ATTO** che la spesa per il personale derivante dalla programmazione di cui sopra rispetta i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e segg., della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) e che il presente atto non comporta assunzione di alcun onere a carico del bilancio comunale in quanto gli impegni di spesa relativi saranno assunti con determinazioni dei responsabili dei servizi e sostenuti con i fondi stanziati sui diversi capitoli e missioni del bilancio comunale;

8. **DI PUBBLICARE** il presente aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

9. **DI TRASMETTERE** il presente aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

10. **DI DISPORRE** che copia della presente deliberazione sia trasmessa:
    - alle organizzazioni sindacali, a titolo di informazione preventiva;
    - all'organo di revisione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 448/2001, richiamato in premessa;
    - al dipartimento per la Funzione Pubblica.

11. **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione unitamente all'allegato piano integrato di attività e organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione ne trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di

secondo livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del decreto leg ge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

INDI

Data l’urgenza;

con voti unanimi favorevoli dei presenti espressi in forma palese;

DELIBERA

DI RENDERE la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4^ comma, D. Lgs. 267/2000.

.

COMUNE BORMIO

COMUNE DI BORMIO **PROVINCIA DI SONDRIO**

PIAO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE
2022-2024

Allegato A) alla deliberazione della Giunta comunale n.116 del 12.10.2022

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatorio delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria ed un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Schema del PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. Scheda anagrafica dell'amministrazione		Sez. 1 Piao	SI
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	2.1 Valore pubblico	• Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 – Sezione strategica – Analisi del contesto esterno • Indicatori strategici inseriti come allegato alla Relazione sulla performance	NO
	2.2 Performance	• Piano della performance • Piano delle azioni positive	NO* SI
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024	SI
3. Organizzazione e capitale umano	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 –Sezione strategica	SI
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Disciplina transitoria per il lavoro agile	SI
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	• Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 – Sezione operativa • Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024	SI
	3.4 Piano triennale formazione del personale	Piano triennale della formazione (Allegato A1) PIAO 2022/2024)	SI
4. Monitoraggio		Sistema di misurazione e valutazione della performance: • Verifica intermedia e finale sullo stato di attuazione deiprogrammi • Relazione sulla performance • Rilevazioni periodiche qualità percepita	NO**

* Ancorché attività non prevista dal PIAO necessita di approvazione ai fini di applicazione degli istituti contrattuali
** Attività attribuite al Nucleo di Valutazione

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Bormio

Indirizzo: via Buon Consiglio, 25 Codice fiscale: 00099580144

Partita IVA: 00099580144

Sindaco: Silvia Cavazzi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 33   Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 4.003

Telefono: 0342-912211

Sito internet: www.comune.bormio.so.it

E-mail: info@comune.bormio.so.it   PEC: bormio@pec.cmav.so.it

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione **Valore pubblico**	Amministrazione con meno di 50 dipendenti non tenuta alla predisposizione
Sottosezione di programmazione **Performance**	Amministrazione con meno di 50 dipendenti non tenuta alla predisposizione. Tuttavia l'approvazione Piano della Performance di cui all'art. 3.1 del vigente "*Sistema di misurazione e valutazione della Performance"*, che va ad implementare il Piano annuale di assegnazione delle risorse ed è, pertanto necessario provvedere in merito approvandolo secondo i contenuti dell'allegato B.
Sottosezione di programmazione **Rischi corruttivi e trasparenza**	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 80 del 29.06.2022

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione **Struttura organizzativa**	Struttura organizzativa, definita con i seguenti atti: deliberazione della Giunta comunale. n. 55 del 13.03.2000, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata definita l'articolazione dei servizi del Comune, come modificata con: – deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 23.03.2005; – deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 16.05.2013; – deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 14.05.2019; – deliberazione della Giunta comunale n. 6 del 23.01.2020; – deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 09.02.2022.
Sottosezione di programmazione **Organizzazione del lavoro agile**	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Bormio, rimane regolato dalle disposizioni vigenti.

Sottosezione di programmazione **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**	Piano triennale della formazione del personale 2022-2024, allegato C Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 17.03.2022 per come aggiornato con il presente provvedimento allegato D;

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Amministrazione con meno di 50 dipendenti non tenuta alla predisposizione, tuttavia tale attività sarà scolta nell’ambito degli adempimenti relativi al vigente *“Sistema di misurazione e valutazione della Performance”*,

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL PIAO

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE
Documento unico di programmazione (DUP)	Delibera del Consiglio comunale n. 21 del 23.05.2022
Piano triennale dei fabbisogni di personale	Delibera della Giunta comunale n. 28 del 17.03.2022 Aggiornato con il PIAO 2022 – 2024 – allegato B
Piano triennale di prevenzione della corruzione	Delibera della Giunta comunale n. 80 del 29.06.2022
Programma obiettivi	Approvato con il PIAO 2022 – 2024 – allegato B
Piano delle azioni positive	Delibera della Giunta comunale n. 27 del 17.03.02022
Piano triennale della formazione	Approvato con il PIAO 2022 – 2024 – allegato C

Allegato B

PIANO DELLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2022 -2023-2024

Piano per il miglioramento delle prestazioni (performance)

Presentazione

Ai sensi della novella normativa di introduzione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e dei relativi atti attuativi le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti non sono tenute all'applicazione delle previsioni di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, il Comune non è, pertanto, tenuto a predisporre il piano delle performance, documento programmatico triennale, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'ente e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai responsabili apicali ed i relativi indicatori.

Ciò non dimeno si ritiene utile inquadrare nel presente documento le seguenti linee programmatiche unificate organicamente al Piano delle Risorse e Obiettivi (PRO), documento programmatico che individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Dal punto di vista contabile, nel PRO le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli.

Il Presente Piano degli Obiettivi del Comune di Bormio si articola in tre sezioni:

A. *Le Dimensioni del Comune di Bormio: presenta le grandezze rilevanti dell'ente, a fondamento delle priorità e degli indirizzi strategici formulati dall'organo politico e dei relativi obiettivi di medio lungo periodo da conseguire.*
B. *Indirizzi ed obiettivi strategici: la sezione richiama la programmazione strategica contenuta nel Documento Unico di Programmazione, al fine di correlarla alla programmazione operativa sviluppata attraverso il piano della performance*
C. *Attribuzione risorse e obiettivi della gestione: la sezione contiene gli obiettivi attribuiti alle unità organizzative in ci si articola l'ente; il piano contiene la programmazione dell'attività ordinaria e l'individuazione di specifici obiettivi di miglioramento e sviluppo; oltre alla programmazione operativa, nell'allegato al documento è riportata la programmazione finanziaria, con il dettaglio dei capitoli di bilancio assegnati ai diversi centri di responsabilità in cui si articola l'ente, che rappresentano le dotazioni finanziarie funzionali al perseguimento degli obiettivi di performance.*

A. Le Dimensioni del Comune di Bormio

La popolazione

Popolazione legale al censimento del 2011 n. 4036

Popolazione residente al 31.12.2021 n. 4003

- Di cui maschi 1959
- Femmine 2044

- In età prescolare (0/5) anni n. 176
- In età scuola dell'obbligo (6/16 anni) n. 401
- In forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n.544
- In età adulta (30/65 anni) n. 1880
- Oltre 65 anni n. 1002

Nati nell'anno 2021 n 29
Deceduti nell'anno 2021 n 60
Saldo naturale - 31
Immigrati nell'anno 2021 n 122
Emigrati nell'anno e cancellati altri motivi 2021 n 171
Saldo per movimento migratorio -59
Totale: (-31) + (-59) = - 90

Superficie e infrastrutture

Superficie Kmq. 41,44

Risorse idriche: laghi n. 0 Fiumi n. 2

Strade:

- autostrade Km. 0
- strade extraurbane Km. 23
- strade urbane Km. 40
- strade locali Km. 3,8
- itinerari ciclopedonali Km. 7

Asili nido con posti n. 40

Scuole dell'infanzia con posti n. 105

Scuole primarie con posti n. 203

Scuole secondarie con posti n. 922

Strutture residenziali per anziani n. 1

Farmacie Comunali n. 0

Depuratori acque reflue n. 0

Rete acquedotto Km. 40

Aree verdi, parchi e giardini Kmq. 39,60

Punti luce Pubblica Illuminazione n. 1350

Rete gas Km. 0

Discariche rifiuti n. 0

Mezzi operativi per gestione territorio n. 12

Veicoli a disposizione n. 15

I servizi pubblici erogati dal Comune di Bormio e le relative modalità di gestione

a) servizi per i quali la titolarità della funzione è, per legge, in capo ad Autorità d'ambito

1) servizio idrico integrato

2) servizio trasporto pubblico locale

b) servizi gestiti in forma diretta

3) illuminazione pubblica

4) servizi cimiteriali

5) manutenzione e gestione patrimonio stradale e parcheggi su suolo pubblico

c) servizi gestiti in forma associata

6) servizi sociali

7) funzioni catastali

8) gestione del canile consortile

9) sistema museale della Valtellina

d) servizi affidati a organismi partecipati

11) servizio raccolta – trasporto e smaltimento rifiuti solidi urbani

12) gestione dei parcheggi pubblici

13) gestione delle strutture sportive comunali

e) servizi affidati ad altri soggetti

14) gestione asilo nido

15) assistenza domiciliare

16) refezione scolastica

f) altre partecipazioni di interesse generale

17) i servizi termali e piscina pubblica sono gestiti dalla Società Partecipata a controllo pubblico Bormio Terme S.p.a.

18) servizio di assistenza di tutela e di recupero di persone di qualsiasi età in stato di fragilità gestito tramite partecipazione alla Fondazione Casa di riposo Villa del sorriso

Le società partecipate

Denominazione società	quota	Settore di attività	Attività svolta	in house
Bormio Servizi S.r.l.	100,00%	Cod. ATECO: 93.11.90 – Gestione di altri impianti sportivi nca	Gestione di centri sportivi e parcheggi pubblici	SI
Latteria Sociale Bormio Società Cooperativa Agricola	82,90%	Cod. ATECO: 10.51 .20 – Produzione dei derivati del latte	Produzione dei derivati del latte	NO
Bormio Terme S.p.a.	64,21%	Cod. ATECO: 96.04.2 – Stabilimenti termali	Gestione dello stabilimento termale	NO
Società Multiservizi Alta Valle S.p.a.	25,00%	Cod. ATECO: 37.00.00 – Gestione delle reti fognarie	Gestione del Servizio Idrico Integrato	SI
Pentagono S.p.a.	13,42%	Cod. ATECO: 93.11.30 – gestione di impianti sportivi polivalenti Cod. ATECO: 56.30.00 – bar e altri esercizi simili senza cucina	Gestione di centri ed organizzazione di attività sportive, culturali, turistiche e di spettacolo	NO
Società per l'ecologia e l'ambiente S.p.a. - SECAM S.p.a.	1,27%	Cod. ATECO: 38.21.09 – trattamento e smaltimento di altri rifiuti non pericolosi	Gestione del servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani e del Servizio Idrico Integrato	SI
Società Trasporti Pubblici Sondrio S.p.a. - STPS S.p.a.	0,78%	Cod. ATECO: 49.39.09 – Altre attività di trasporti terrestri di passeggeri nca	Gestione del servizio di Trasporto Pubblico Locale	NO
Acsm – Agam S.p.a.	0,042%	Cod. ATECO: 70.1 - Attività delle holding impegnate nelle attività gestionali (holding operative)	Gestione delle società controllate e produzione di energia elettrica	NO
Società Impianti Bormio S.p.a. - SIB S.p.a.	0,06%	Cod. ATECO: 43.39.09 – Altri lavori di completamento e di finitura degli edifici nca	Gestione di funicolari, ski-lift e seggiovie	NO

Le risorse finanziarie

Di seguito si riporta il riepilogo degli stanziamenti di entrata in conto competenza 2022 -2024 dettagliati per titolo di entrata per come risultanti dalla Nota di aggiornamento al DUPS 2022/2024 approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 23.05.2022.

ENTRATE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
ENTRATE TIT. 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.336.000,00	5.420.000,00	5.420.000,00
ENTRATE TIT. 2 - Trasferimenti correnti	533.000,00	259.800,00	259.800,00
ENTRATE TIT. 3 - Entrate extratributarie	1.409.700,00	1.359.350,00	1.359.350,00
ENTRATE TIT. 4 - Entrate in conto capitale	13.763.560,37	3.256.836,05	514.105,00
ENTRATE TIT. 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00
ENTRATE TIT. 7 - Anticipazione da istituto tesoriere / cassiere	620.000,00	620.000,00	620.000,00
ENTRATE TIT. 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	2.160.000,00	2.160.000,00	2.160.000,00
TOTALE ENTRATE	**23.822.260,37**	**13.075.986,05**	**10.333.255,00**

Di seguito si riporta il riepilogo degli stanziamenti di spesa in conto competenza 2022 -2024 dettagliati per titolo e missione di spesa per come risultanti dalla Nota di aggiornamento al DUPS 2022/2024 approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 23.05.2022.

TITOLO I - SPESA

SPESE CORRENTI	2022	2023	2024
MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.677.509,86	1.609.238,72	1.599.600,00
MISSIONE 03 - Ordine pubblico e sicurezza	239.000,00	243.800,00	243.800,00
MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio	453.500,00	429.450,00	429.450,00
MISSIONE 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	242.300,00	211.900,00	211.900,00
MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	284.450,00	207.000,00	203.000,00
MISSIONE 07 - Turismo	591.300,00	616.000,00	616.000,00
MISSIONE 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	3.600,00	3.600,00	3.600,00
MISSIONE 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.606.700,00	1.611.800,00	1.610.850,00
MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1.417.350,00	1.391.250,00	1.387.250,00
MISSIONE 11 - Soccorso civile	24.000,00	24.000,00	24.000,00
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	286.987,53	262.350,00	262.350,00
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	113.162,98	0,00	0,00
MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	3.000,00	3.000,00	3.000,00
MISSIONE 20 - Fondi e accantonamenti	528.800,00	252.800,00	252.800,00
TOTALE	**7.471.660,37**	**6.866.188,72**	**6.847.600,00**

TITOLO II – SPESA

SPESE IN CONTO CAPITALE	2022	2023	2024
MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	243.080,02	25.000,00	25.000,00
MISSIONE 03 - Ordine pubblico e sicurezza	369.900,00	7.000,00	7.000,00
MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio	1.249.608,54	7.000,00	7.000,00
MISSIONE 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	4.000,00	0,00	0,00
MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	4.310.454,28	2.402.000,00	171.105,00
MISSIONE 07 - Turismo	20.000,00	0,00	0,00
MISSIONE 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	37.734,10	0,00	0,00
MISSIONE 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	648.268,30	450.000,00	100.000,00
MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1.094.267,68	305.547,33	176.950,00
MISSIONE 11 - Soccorso civile	0,00	0,00	0,00
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	7.197.298,96	10.000,00	10.000,00
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	0,00	0,00	0,00
MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	245.699,00	0,00	0,00
TOTALE	**15.420.310,88**	**3.206.547,33**	**497.055,00**

TITOLO IV – SPESA

RIMBORSO DI PRESTITI	2022	2023	2024
MISSIONE 50 - Debito pubblico	308.300,00	307.000,00	272.350,00
TOTALE	**308.300,00**	**307.000,00**	**272.350,00**

Di seguito si riporta il riepilogo dei dati generali riassuntivi di bilancio 2022 -2024 per come risultanti dalla Nota di aggiornamento al DUPS 2022/2024 approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 23.05.2022.

RIEPILOGO GENERALE ENTRATE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
AVANZO DI AMMINISTRAZIONE APPLICATO	316.047,81		
subtotale	**316.047,81**	**0,00**	**0,00**
FPV parte corrente	145.137,49	63.750,00	63.750,00
FPV parte capitale	1.696.825,58	20.000,00	0,00
subtotale	**1.841.963,07**	**83.750,00**	**63.750,00**
ENTRATE TIT. 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.336.000,00	5.420.000,00	5.420.000,00
ENTRATE TIT. 2 - Trasferimenti correnti	533.000,00	259.800,00	259.800,00
ENTRATE TIT. 3 - Entrate extratributarie	1.409.700,00	1.359.350,00	1.359.350,00
ENTRATE TIT. 4 - Entrate in conto capitale	13.763.560,37	3.256.836,05	514.105,00
ENTRATE TIT. 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00
ENTRATE TIT. 7 - Anticipazione da istituto tesoriere / cassiere	620.000,00	620.000,00	620.000,00
ENTRATE TIT. 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	2.160.000,00	2.160.000,00	2.160.000,00
subtotale	**23.822.260,37**	**13.075.986,05**	**10.333.255,00**
TOTALE ENTRATE	**25.980.271,25**	**13.159.736,05**	**10.397.005,00**

RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
SPESE TIT. 1 - Spese correnti	7.471.660,37	6.866.188,72	6.847.600,00
SPESE TIT. 2 - Spese in conto capitale	15.420.310,88	3.206.547,33	497.055,00
SPESE TIT. 4 - Rimborso di prestiti	308.300,00	307.000,00	272.350,00
SPESE TIT. 5 - Chiusura Anticipazione da istituto tesoriere / cassiere	620.000,00	620.000,00	620.000,00
SPESE TIT. 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	2.160.000,00	2.160.000,00	2.160.000,00
subtotale	**25.980.271,25**	**13.159.736,05**	**10.397.005,00**
TOTALE SPESE	**25.980.271,25**	**13.159.736,05**	**10.397.005,00**

B. Indirizzi ed obiettivi strategici

Nelle sezioni che seguono sono richiamati e sintetizzati gli indirizzi politici e gli obiettivi strategici contenuti nella Nota di aggiornamento al DUPS 2022/2024 approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 23.05.2022.

Servizi istituzionali, generali e di gestione – Missione 01

L'amministrazione, nel conseguire l'obiettivo primario di digitalizzazione ha provveduto negli anni precedenti ad attivare un servizio che consente la conservazione a norma dei documenti elettronici prodotti all'interno dell'Ente, ai sensi del D.P.C.M. 3 dicembre 2013 (ad es. Fatture elettroniche, registro giornaliero del protocollo, contratti, determine, delibere di giunta e consiglio, liste elettorali…). Anche per gli anni successivi dovrà essere garantito tale obiettivo strategico e primario.
Questo Ente ha provveduto in data 29.12.2017 a redigere l'elenco delle misure minime di sicurezza (ICT) obbligatorie per le pubbliche amministrazioni. L'obiettivo di tale documento è quello di adottare delle misure efficaci al fine di contrastare le minacce più comuni e frequenti dei sistemi informatici. Questo Ente è risultato conforme a tutte le misure minime indicate nelle "Misure minime di sicurezza per la P.A." pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale serie Generale nr. 79 del 04.04.2017.
Questo Ente si è adeguato a quanto previsto dal GDPR (General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679), con la nomina del DPO (Data Protection Officer - Responsabile della protezione dei dati - la società HALLEY LOMBARDIA di Cantù). Lo Statuto comunale, al suo articolo 41, ha previsto la facoltà di esercizio della consultazione popolare anche attraverso l'istituto del Referendum sia nella forma consultiva che in quella abrogativa. L'esercizio di tale facoltà, a termini statutari, è previsto con formulazione molto ampia […] *programmi, piani, progetti, interventi ed ogni altro argomento - esclusi quelli di cui al successivo quarto comma - relativi a questioni di interesse generale che riguardino l'Amministrazione ed il funzionamento del Comune […]*.
Sempre lo Statuto prevede che […] *Il referendum è l'istituto disciplinato dal regolamento con il quale tutti gli elettori del Comune sono chiamati a pronunciarsi* […].
A distanza di quasi 21 anni dall'approvazione dello Statuto nessuna delle amministrazioni che si sono susseguite nel tempo ha mai provveduto a dare attuazione a tale previsione statutaria approvando il regolamento di disciplina del referendum.
È ora giunta una forte sollecitazione ad approvare il previsto regolamento.
Anche per corrispondere a tale sollecitazione, oltre che per dare esecuzione alla disposizione statutaria rimasta inapplicata per oltre 20 anni, ad inizio anno, è stato incaricato il Segretario comunale di predisporre una bozza di regolamento per la disciplina degli istituti di partecipazione popolare. Lo stesso ha provveduto alla redazione della richiesta bozza e nel trasmetterla all'organo politico ha evidenziato le complesse e rilevanti conseguenze sull'azione amministrativa che la formulazione estremamente ampia del potenziale oggetto di referendum prevista dallo Statuto può comportare. Prese in esame la bozza di regolamento predisposta e le considerazioni relative è emersa la necessità di dover attentamente valutare le ricadute della normazione regolamentare sull'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa valutando le possibili alternative per coniugare tali essenziali esigenze con quelle della consultazione popolare.
Per adeguatamente poter affrontare tale impegnativo esercizio della potestà regolamentare è necessario compiere valutazioni che involgono aspetti che spaziano dal diritto costituzionale a quello amministrativo, ai diritti politici attivi, al diritto civile – sol se si pensa, ad esempio, alle implicazioni sull'efficacia delle obbligazioni giuridiche eventualmente sorte – all'ordinamento contabile degli enti locali ecc..
Ulteriormente sono emerse altrettanto complesse necessità di affrontare le articolate tematiche presupposte allo svolgimento delle gare olimpiche individuando le migliori soluzioni organizzative che l'ordinamento giuridico consente.
Risulta evidente che per soddisfare le sopra menzionate esigenze nella struttura organizzativa di questo Ente non sono, ovviamente, reperibili competenze professionali quali quelle richieste per lo scopo.
Sarà, pertanto, necessario provvedere a soddisfare le descritte esigenze attraverso procedure di cui all'art.

29 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 13.03.2000, modificato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 82/2008 e n. 69/2009, ed in particolare il comma 24.
Nei provvedimenti di approvazione dello Schema di Bilancio e di approvazione del Bilancio 2022/2024 andrà data attuazione al presente programma.

Ordine pubblico e sicurezza – Missione 03

Garantire e potenziare il controllo sul territorio comunale al fine di offrire maggiore sicurezza ai cittadini.

In tale ottica si è perseguito negli scorsi esercizi la realizzazione ed il potenziamento dell'impianto di videosorveglianza del territorio comunale.

Istruzione e diritto allo studio – Missione 04

Il programma comprende le attività necessarie all'erogazione dei servizi concernenti l'istruzione. Con tale programma si tende ad assicurare il normale funzionamento della scuola materna, primaria e secondaria di primo grado.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 126 del 17.11.2021 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO DEI SERVIZI EROGATI DAL COMUNE IN AMBITO SCOLASTICO. ANNO SCOLASTICO 2021/2022" sono stati declinati per l'anno scolastico 2021/2022 i singoli interventi programmati.

Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali – Missione 05

Tutelare e valorizzare i beni e le attività culturali nei vari aspetti. Obiettivo primario è di valorizzare le manifestazioni legate alle tradizioni del nostro paese e di effettuare una costruttiva sinergia con le associazioni presenti nel territorio.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2022.

Politiche giovanili, sport e tempo libero – Missione 06

L'obiettivo dell'amministrazione è di promuovere delle corrette politiche rivolte ai giovani e ai ragazzi mettendo a disposizione la palestra comunale per tutte le attività sportive/sociali di aggregazione. A tale proposito si intende supportare le associazioni giovanili e gli organismi scolastici per fornire un valido punto di riferimento per i giovani e proporre forme di aggregazione.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Turismo – Missione 07

Il settore in argomento è sicuramente strategico per una stazione turistica estiva/invernale qual è Bormio.

Ciò è tanto vero che l'azione svolta per la promozione e valorizzazione del settore ha portato alla costituzione di un soggetto comprensoriale unitamente ai comuni di Sondalo, Valdidentro, Valdisotto e Valfurva con la funzione di veicolare un'immagine unitaria del comprensorio dell'Alta Valtellina e che ha visto la luce dopo un lungo percorso preparatorio.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Assetto del territorio ed edilizia abitativa – Missione 08

In questa missione rientrano gli interventi legati alla gestione del territorio e all'urbanistica con il piano di governo del territorio, i vari piani particolareggiati. Questi strumenti individuano i vincoli di natura urbanistica ed edilizia con la definizione della destinazione di tutte le aree comprese nei confini.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente – Missione 09

L'ente nelle varie politiche attuabili persegue l'obiettivo di favorire la crescita economica tenendo conto della compatibilità con la salvaguardia dell'ambiente e dei beni. Viene mantenuto il trend in essere, garantendo un livello di servizi economicamente adeguato.

L'Ente ha aderito all'Ambito territorialmente omogeneo della provincia di Sondrio per la gestione del Servizio idrico integrato con il trasferimento della gestione degli impianti e del servizio e delle relative entrate all'ATO stesso.
La gestione del servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani avviene mediante affidamento alla società partecipata da tutti i comuni della provincia di Sondrio SECAM S.P.A.. La gestione dell'entrata è effettuata mediante ruolo.
Obiettivo strategico è ridurre il consumo di energia elettrica al fine di avere un migliore impatto ambientale e migliorare il benessere dei cittadini.

Dopo gli interventi già realizzati negli scorsi esercizi sono ora programmati due interventi principali, il primo l'efficientamento energetico dell'edificio destinato a sede della scuola secondaria di primo grado ed un secondo di efficientamento dell'impianto di pubblica illuminazione anche mediante l'acquisizione della parte di impianto non ancora in proprietà comunale.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Trasporti e diritto alla mobilità – Missione 10

Il programma, sostanzialmente si estende ai seguenti servizi:

-Viabilità, circolazione stradale e servizi connessi;
-Illuminazione pubblica e servizi connessi;

Garantire la manutenzione ordinaria delle strade al fine di garantirne una maggior sicurezza.

Per il trasporto pubblico locale l'ente ha aderito all'Agenzia provinciale per il trasporto pubblico locale che a

far data dal 1° gennaio 2017 ha in gestione il servizio.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Soccorso civile – Missione 11

Questo programma è importante per la gestione dei rapporti con l'associazione di protezione civile che collabora con l'amministrazione nello svolgimento di importanti attività preventive, di soccorso e di superamento delle emergenze per fronteggiare le calamità naturali. Programmazione, coordinamento e monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, ivi comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre amministrazioni competenti in materia.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Diritti sociali, politiche sociali e famiglia – Missione 12

Il programma, in particolare, tende a soddisfare le esigenze di spesa dei seguenti servizi:

-Servizi per l'infanzia e per i minori;
-Assistenza, beneficienza pubblica e servizi diversi alla persona.

Principale obiettivo di questa missione è la realizzazione della nuova struttura da dedicare a RSA a Bormio che è oggetto di un convenzionamento con la Fondazione in partecipazione Casa di Riposo Villa del Sorriso – Onlus e di un convenzionamento con il fondo dei Comuni Confinanti. Il cronoprogramma dell'opera continua a subire modificazioni a causa della oggettiva situazione di difficoltà derivante dagli effetti della pandemia in atto.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Sviluppo economico e competitività – Missione 14

Gli obiettivi riguardanti l'amministrazione ed il funzionamento delle attività per la programmazione e lo sviluppo dei servizi e delle imprese manifatturiere, estrattive e edilizie sul territorio comprendono:

- le spese per lo sviluppo, l'espansione o il miglioramento delle stesse e delle piccole e medie imprese; le spese per la vigilanza e la regolamentazione degli stabilimenti e del funzionamento degli impianti; le spese per i rapporti con le associazioni di categoria e le altre organizzazioni interessate nelle attività e servizi manifatturieri, estrattivi e edilizi; le spese per sovvenzioni, prestiti o sussidi a sostegno delle imprese manifatturiere, estrattive e edilizie;
- le spese per gli interventi a favore dell'internazionalizzazione delle imprese, in particolare per l'assistenza per le modalità di accesso e di utilizzo degli strumenti promozionali, finanziari e assicurativi disponibili, per l'assistenza legale, fiscale e amministrativa in materia di commercio estero, per il supporto e la guida nella selezione dei mercati esteri, nella scelta di partner in progetti di investimento;
- le spese per la programmazione, il coordinamento e il monitoraggio delle relative politiche sul territorio anche in raccordo con la programmazione dei finanziamenti comunitari e statali;
- le spese per la competitività dei territori (attrattività).

Gli obiettivi riguardanti l'amministrazione ed il funzionamento delle attività relative alla programmazione di interventi e progetti di sostegno e sviluppo dell'artigianato sul territorio comprendono

- le spese per l'associazionismo artigianale e per le aree per insediamenti artigiani;
- le spese per sovvenzioni, prestiti o sussidi a sostegno delle imprese artigiane;
- le spese per la programmazione, il coordinamento e il monitoraggio delle relative politiche sul territorio anche in raccordo con la programmazione e i finanziamenti comunitari e statali;
- le spese per la gestione dei rapporti con le associazioni di categoria e gli altri enti e organizzazioni interessati.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca – Missione 16

Il programma comprende le attività di sostegno e sviluppo del settore agricolo, attraverso lo svolgimento delle funzioni assegnate dalla legge e attraverso la gestione dei rapporti con le associazioni locali di promozione, oltre che attraverso l'organizzazione di eventi e la partecipazione alla realizzazione di eventi legate al tessuto agricolo locale. Promuovere le attività e i servizi per lo sviluppo e la promozione dell'agricoltura e dei suoi prodotti tipici locali.

Gli obiettivi di questa Amministrazione sono presenti all'interno del programma di mandato approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 16.11.2021.

Gestione finanziaria – Missioni 20 – 50 – 60

Relativamente alle misure per preservare gli equilibri finanziari del bilancio l'ente provvederà, conformemente alle disposizioni normative e di prassi, ad accantonamenti a fondi di riserva per le spese obbligatorie e per le spese impreviste, a fondi speciali per leggi che si perfezionano successivamente all'approvazione del bilancio, al fondo crediti di dubbia esigibilità.

Con riferimento all'indebitamento, questo Ente, negli anni precedenti ha provveduto all'estinzione anticipata di n. 2 mutui accesi con istituti di credito per un importo complessivo di € 1.123.437,48. Con tale operazione questo Ente ha perseguito l'obiettivo della riduzione del debito pubblico e quello della riduzione dell'incidenza della spesa degli interessi passivi e delle quote di capitale per ammortamenti sui bilanci degli esercizi futuri.

Le anticipazioni di cassa erogate dal tesoriere dell'Ente sono contabilizzate nel titolo istituito appositamente per tale tipologia di entrate che, ai sensi dell'articolo all'art. 3, comma 17, della legge 350/2003, non costituiscono debito dell'ente, in quanto destinate a fronteggiare temporanee esigenze di liquidità dell'Ente e destinate ad essere chiuse entro l'esercizio L'anticipazione di cassa viene richiesta al Tesoriere per far fronte a temporanee esigenze di cassa determinate dalla non correlazione tra i movimenti di cassa in entrata ed i movimenti di cassa in uscita. Questo ente non ha, negli ultimi esercizi, mai fatto ricorso a questo istituto a testimonianza della accortezza nella gestione dei flussi di cassa.

Progetti di investimento in corso

1. Realizzazione nuova RSA a Bormio

2. Efficientamento energetico scuole medie

3. Interventi straordinari su alpeggi

4. Recupero fabbricato adibito a sede delle associazioni

Gli obiettivi di performance dell'Amministrazione

Con riferimento agli obiettivi di performance dell'Amministrazione, gli stessi prevedono l'attuazione degli indirizzi politici indicati nelle sezioni precedenti tramite la progressiva realizzazione delle attività operative assegnate ai diversi centri di responsabilità dell'ente; l'attuazione del programma politico ed il conseguimento degli obiettivi strategici dovrà realizzarsi assicurando l'economicità della gestione ed il rispetto degli equilibri economico finanziari di bilancio, unitamente al rispetto dei saldi rilevanti ai fini della tutela degli equilibri di finanza pubblica nonché dei vincoli alle spese previsti dal quadro normativo nazionale.

C. ATTRIBUZIONE RISORSE E OBIETTIVI DELLA GESTIONE

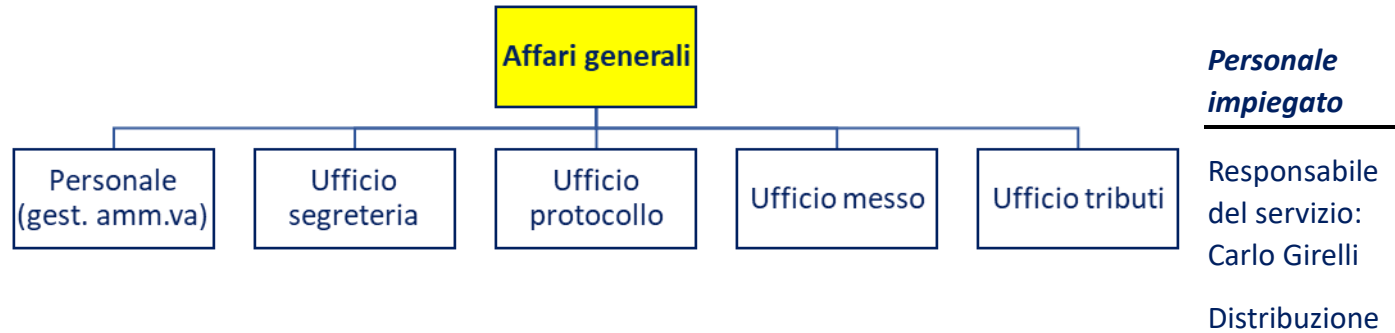
La sezione, dopo la presentazione della struttura organizzative dell'ente, illustra le caratteristiche operative dei singoli servizi, la dotazione di risorse umane, la programmazione dell'attività ordinaria e gli eventuali obiettivi specifici da conseguire. Per ogni servizio, in allegato è riportata la dotazione di risorse finanziarie, articolata in capitoli.

Comune di Bormio - Articolazione organizzativa

Comune di Bormio

- **Affari generali**
  - *Ufficio personale (gest. amm.va)*
  - *Ufficio Segreteria*
  - *Ufficio Protocollo*
  - *Ufficio messo*
  - *Ufficio tributi*
- **Servizio economico finanziario**
  - *Ufficio personale (gest. econ.)*
  - *Ufficio ragioneria*
  - *Economato e provveditorato*
  - *Gestione patrimonio*
- **Servizi demo-anagrafici socio culturali**
  - *Ufficio cultura*
  - *Servizi scolastici*
  - *Ufficio anagrafe elettorale*
  - *Servizi sociali*
- **Servizio Opere pubbliche e manutentivo ambiente**
  - *Servizi ambientali*
  - *Manutenzioni*
  - *Protezione civile*
  - *Opere pubbliche*
- **Servizio urbanistica edilizia privata**
  - *Ufficio tecnico edilizia privata*
- **Polizia Locale**
  - *Commercio e attività produttive*
  - *Polizia locale*

SERVIZIO AFFARI GENERALI

Articolazione del servizio

Personale impiegato

Responsabile del servizio: Carlo Girelli

Distribuzione del personale al 01.01.2022

Categoria	Numero	Tempo ind.	Altre tipologie	Distribuzione uffici
Categoria D3	0	0	0	
Categoria D1	1	1	0	Responsabile del Servizio
Categoria C	2	2	0	Personale (gest.amm.va) -Ufficio segreteria – Ufficio tributi
Categoria B3	2	2	0	Ufficio protocollo – Ufficio messo
Categoria B1	2	2	0	Ufficio protocollo – Ufficio segreteria
Categoria A	0	0	0	

Programmazione attività ordinaria

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Personale (gest. amministrativa)	n. verifiche servizio sostitutivo mensa	36	31/12/2021	↓
	n. dipendenti partecipanti a corsi di formazione	22	31/12/2021	↔
	n. dipendenti a tempo indeterminato	32	31/12/2021	↓
	n. dipendenti a tempo determinato	1	31/12/2021	↑
	n. assunzioni tramite concorso	1	31/12/2021	↓

COMUNE BORMIO

Ufficio segreteria	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
	n. deliberazioni di Giunta comunale	166	31/12/2021	↔
	n. deliberazioni Consiglio comunale	63	31/12/2021	↔
	n. sedute Giunta comunale	49	31/12/2021	↔
	n. sedute Consiglio comunale	13	31/12/2021	↔
	n. contratti repertoriati	6	31/12/2021	↓
	n. scritture private	9	31/12/2021	↓
	n. atti pubblicati in amministrazione trasparente	885	31/12/2021	↓
	n. fascicoli documentali aperti nell'anno	179	31/12/2021	↓
	n. fascicoli documentali chiusi nell'anno	165	31/12/2021	↓
	n. protocolli in uscita	483	31/12/2021	↔

Ufficio protocollo	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
	n. documenti protocollati in entrata	11.289	31/12/2021	↔
	n. documenti protocollati in uscita	5.802	31/12/2021	↔
	n. documenti con protocollo interno	591	31/12/2021	↔
	n. atti archiviati periodo 2005/2020	26.000	31/12/2021	↔
	rami dell'albero inventariale popolati in Archimista 2.1.0	17	31/12/2021	↔

Ufficio tributi	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
	n. contribuenti IMU	4.920	31/12/2021	↑
	n. utenze Tari	11.307	31/12/2021	↑
	% riscossione IMU	99,42%	31/12/2021	↔
	% riscossione Tari	75,79%	31/12/2021	↑
	TOSAP : n. rilascio autoriz. Occup. Temporanea	18	31/12/2021	↔
	TOSAP : n. rilascio autoriz. Occup. Permanente	55	31/12/2021	↔
	n. sgravi e rimborsi concessi	18	31/12/2021	↔
	n. posizioni IMU controllate	300	31/12/2021	↔
	n. posizioni Tari controllate	300	31/12/2021	↔

Ufficio messo	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
	n. atti notificati	143	31/12/2021	↔
	n. atti pubblicati pubblicati su albo pretorio	134	31/12/2021	↔

Obiettivi trasversali

Bormio è stata scelta quale sede delle discipline dello Sci alpino per le Olimpiadi Milano Cortina 2026.
Negli atti programmatori sia di livello statale che di livello regionale è prevista la realizzazione di una nutrita serie di opere che ricadono anche sul territorio di questo Comune.
Le norme relative hanno previsto la costituzione di una apposita società interamente partecipata dallo Stato, dalla Regione Lombardia e dalla Regione Veneto a cui è affidato l'intero ciclo di realizzazione delle opere che sono puntualmente indicate in appositi Decreti ministeriali con attribuzione di poteri commissariale all'amministratore della società.
Per dare attuazione alla parte di propria competenza delle programmate opere la Regione Lombardia ha già promosso l'approvazione e la sottoscrizione di apposite convenzioni tra la stessa, la società CAL ed il Comune di Bormio.
Di particolare nota sono gli interventi inseriti nella legge regionale lombarda 4 maggio 2020 n. 9 "Interventi per la ripresa economica" e sue successive modifiche e integrazioni, che all'art. 1 istituisce il Fondo "Interventi per la ripresa economica" per sostenere il finanziamento degli investimenti regionali e dello sviluppo infrastrutturale quale misura per rilanciare il sistema economico sociale e fronteggiare l'impatto negativo sul territorio lombardo derivante dall'emergenza sanitaria da COVID-19. Con la già menzionata legge e con gli atti attuativi successivamente approvati sono stati appostati importanti stanziamenti per la realizzazione di alcune opere connesse o funzionali allo svolgimento delle Olimpiadi Milano cortina 2026.

Obiettivo trasversale a tutti i servizi comunali è la massima collaborazione finalizzata alla esecuzione degli impegni assunti dal Comune e per i compiti allo stesso attribuiti per lo svolgimento delle gare olimpiche a Bormio.

Obiettivi del Servizio

Mantenimento dei livelli di prestazioni rese al cittadino o in staff dal Servizio nel suo complesso a seguito delle cessazioni di personale intervenute e di cui non è prevista la sostituzione.

Risorse finanziarie

Per il dettaglio delle risorse assegnate al servizio (elenco capitoli di entrata e spesa) si fa riferimento alla deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 23.05.2022 e successive modificazioni.

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

Articolazione del servizio

Personale impiegato

Responsabile del servizio: Roberta Giacomelli

Distribuzione del personale al 01.01.2022

Categoria	Numero	Tempo ind.	Altre tipologie	Distribuzione uffici
Categoria D3	0	0	0	
Categoria D1	1	1	0	Responsabile del Servizio
Categoria C	2	2	0	Economato e Provveditorato - Ufficio ragioneria – Gestione patrimonio -Personale (gest. econ.)
Categoria B3	0	0	0	
Categoria B1	1	1	0	Ufficio ragioneria – Gestione patrimonio
Categoria A	0	0	0	

Programmazione attività ordinaria

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Economato e provveditorato	n. reintegri cassa economale	4	31/12/2021	↔
	importo complessivo acquisti economato	2.222,20	31/12/2021	↔
	n. buoni economali di spesa	53	31/12/2021	↔
	n. ricevute di incasso economale	61	31/12/2021	↔

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Ufficio ragioneria	n. accertamenti di entrata	508	31/12/2021	↑
	n. reversali di cassa	5.494	31/12/2021	↑
	n. sospesi di entrata da regolarizzare	7.679	31/12/2021	↑
	n. impegni di spesa	1.095	31/12/2021	↑
	n. mandati di pagamento	3.417	31/12/2021	↑
	n. verifiche di cassa	4	31/12/2021	↓
	n. fatture registrate e documenti contabili	3.088	31/12/2021	↑
	n. fatture emesse	418	31/12/2021	↑
	n. variazioni di bilancio	8	31/12/2021	↑
	n. pareri contabili e attestazioni di copertura finanziaria	401	31/12/2021	↓
	fatture acquisto registrate a fini IVA	118	31/12/2021	↑
	fatture vendita registrate a fini IVA	418	31/12/2021	↑
	importo entrate riscosse	11.304.547,40	31/12/2021	↑
	importo spese pagate	10.853.411,73	31/12/2021	↑

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Gestione patrimonio	entrate accertate da locazione beni patrimoniali	168.290,77	31/12/2021	↑

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Personale (gest. finanziaria)	n. cedolini elaborati	466	31/12/2021	↔
	n. cud elaborati	97	31/12/2021	↔
	n. pratiche pensioni definite	2	31/12/2021	↔
	n. pensionamenti	2	31/12/2021	↔
	spesa complessiva del personale	1.158.377,80	31/12/2021	↑

Obiettivi trasversali

Bormio è stata scelta quale sede delle discipline dello Sci alpino per le Olimpiadi Milano Cortina 2026.
Negli atti programmatori sia di livello statale che di livello regionale è prevista la realizzazione di una nutrita serie di opere che ricadono anche sul territorio di questo Comune.
Le norme relative hanno previsto la costituzione di una apposita società interamente partecipata dallo Stato, dalla Regione Lombardia e dalla Regione Veneto a cui è affidato l'intero ciclo di realizzazione delle opere che sono puntualmente indicate in appositi Decreti ministeriali con attribuzione di poteri commissariale all'amministratore della società.
Per dare attuazione alla parte di propria competenza delle programmate opere la Regione Lombardia ha già promosso l'approvazione e la sottoscrizione di apposite convenzioni tra la stessa, la società CAL ed il Comune di Bormio.
Di particolare nota sono gli interventi inseriti nella legge regionale lombarda 4 maggio 2020 n. 9 "Interventi per la ripresa economica" e sue successive modifiche e integrazioni, che all'art. 1 istituisce il Fondo "Interventi per la ripresa economica" per sostenere il finanziamento degli investimenti regionali e dello sviluppo infrastrutturale quale misura per rilanciare il sistema economico sociale e fronteggiare l'impatto negativo sul territorio lombardo derivante dall'emergenza sanitaria da COVID-19. Con la già menzionata

legge e con gli atti attuativi successivamente approvati sono stati appostati importanti stanziamenti per la realizzazione di alcune opere connesse o funzionali allo svolgimento delle Olimpiadi Milano cortina 2026.

Obiettivi del Servizio

Completamento del processo di riorganizzazione e suddivisione del Servizio su due aree.

Risorse finanziarie

Per il dettaglio delle risorse assegnate al servizio (elenco capitoli di entrata e spesa) si fa riferimento alla deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 23.05.2022 e successive modificazioni.

COMUNE BORMIO

SERVIZI DEMO-ANAGRAFICI SOCIO CULTURALI

Articolazione del servizio

Personale impiegato

Responsabile del servizio: Riccardo Di Pierro

Distribuzione del personale al 01.01.2022

Categoria	Numero	Tempo ind.	Altre tipologie	Distribuzione uffici
Categoria D3	0	0	0	
Categoria D1	1	1	0	Responsabile del Servizio - in servizio dal 01.02.2020
Categoria C	4	4	0	Ufficio cultura – ufficio anagrafico elettorale – Servizi sociali
Categoria B3	0	0	0	
Categoria B1	0	0	0	
Categoria A	0	0	0	

Programmazione attività ordinaria

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Ufficio cultura	n. iscritti biblioteca	2.650	31/12/2021	↑
	n. volumi inseriti nel catalogo informatizzato	37.245	31/12/2021	↑
	n. ore settimanali di apertura al pubblico dell biblioteca	35	31/12/2021	↔
	n. esposizioni temporanee presso museo	8	31/12/2021	↔
	n. manifestazioni turistiche e culturali realizzate	55	31/12/2021	↔

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Servizi scolastici	n. domande di iscrizione al servizio di trasporto scolastico	24	31/12/2021	↑
	n. portatori handicap assistiti	3	31/12/2021	↓
	n. utenti refezione scolastica	43	31/12/2021	↑

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Ufficio anagrafe elettorale	n. pratiche di immigrazione	92	31/12/2021	↔
	n. pratiche di emigrazione	124	31/12/2021	↔
	n. atti di nascita	42	31/12/2021	↓
	n. atti di morte	64	31/12/2021	↔

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Servizi sociali	n. assistenze domiciliari	15	31/12/2021	↓
	n. disabili assistiti	6	31/12/2021	↓

Note a commento dell'andamento dei parametri: *prevista diminuzione utenti disabili e SAD in quanto competenza trasferita alla CMAV dal 01.01.2022*

Obiettivi trasversali

Bormio è stata scelta quale sede delle discipline dello Sci alpino per le Olimpiadi Milano Cortina 2026.
Negli atti programmatori sia di livello statale che di livello regionale è prevista la realizzazione di una nutrita serie di opere che ricadono anche sul territorio di questo Comune.
Le norme relative hanno previsto la costituzione di una apposita società interamente partecipata dallo Stato, dalla Regione Lombardia e dalla Regione Veneto a cui è affidato l'intero ciclo di realizzazione delle opere che sono puntualmente indicate in appositi Decreti ministeriali con attribuzione di poteri commissariale all'amministratore della società.
Per dare attuazione alla parte di propria competenza delle programmate opere la Regione Lombardia ha già promosso l'approvazione e la sottoscrizione di apposite convenzioni tra la stessa, la società CAL ed il Comune di Bormio.
Di particolare nota sono gli interventi inseriti nella legge regionale lombarda 4 maggio 2020 n. 9 "Interventi per la ripresa economica" e sue successive modifiche e integrazioni, che all'art. 1 istituisce il Fondo "Interventi per la ripresa economica" per sostenere il finanziamento degli investimenti regionali e dello sviluppo infrastrutturale quale misura per rilanciare il sistema economico sociale e fronteggiare l'impatto negativo sul territorio lombardo derivante dall'emergenza sanitaria da COVID-19. Con la già menzionata legge e con gli atti attuativi successivamente approvati sono stati appostati importanti stanziamenti per la realizzazione di alcune opere connesse o funzionali allo svolgimento delle Olimpiadi Milano cortina 2026.

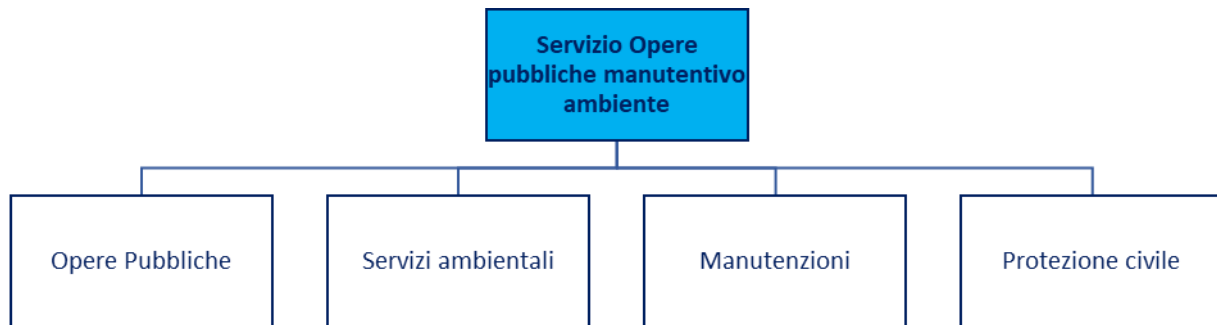
Obiettivi del Servizio

Collaborazione nella redazione dello schema di regolamento per il Referendum comunale.

Risorse finanziarie

Per il dettaglio delle risorse assegnate al servizio (elenco capitoli di entrata e spesa) si fa riferimento alla deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 23.05.2022 e successive modificazioni.

SERVIZIO OPERE PUBBLICHE E MANUTENTIVO AMBIENTE

Articolazione del servizio

Personale impiegato

Responsabile del servizio: Giovanni Colturi

Distribuzione del personale al 01.01.2022

Categoria	Numero	Tempo ind.	Altre tipologie	Distribuzione uffici
Categoria D3	1	1	0	Responsabile del Servizio dal 01.02.2022
Categoria D1	0	0	0	Responsabile del Servizio – cessato 31.01.2022
Categoria C	2	2	0	Servizi ambientali – Manutenzioni – Protezione civile
Categoria B3	2	2	0	Servizi ambientali – Manutenzioni – Protezione civile
Categoria B1	3	3	0	Servizi ambientali – Manutenzioni – Protezione civile
Categoria A	0	0	0	

Programmazione attività ordinaria

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Servizi ambientali	Gestione rifiuti - % raccolta differenziata	71	31/12/2021	↑
	Gestione rifiuti - KG . rifiuti indifferenziati smaltiti	1.347.190	31/12/2021	↑
	Gestione rifiuti - Kg. rifiuti differenziati smaltiti	3.244.356	31/12/2021	↑
	Nettezza urbana - frequenza media settimanale di raccolta (indiferrenziata)	2	31/12/2021	↔

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Manutenzioni	spesa annua per manutenzioni	565.787,48	31/12/2021	↔
	km di strade asfaltate nell'esercizio	Km 1	31/12/2021	↓
	n. punti illuminazione pubblica comunale	N. 1280	31/12/2021	↑
	km di strade illuminate	Km. 20,00	31/12/2021	↔
	kw/h consumati per illuminazione pubblica	605.000	31/12/2021	↓

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Protezione civile	n. interventi di protezione civile effettuati	1	31/12/2021	↔
	spesa per interventi di pronto intervento	0	31/12/2021	↔
	n. esercitazioni / addestramenti	0	31/12/2021	↔

Tra le attività che rivestono particolare rilevanza con conseguente considerevole impegno è da ricordare che il servizio ha in carico la realizzazione della nuova RSA a Bormio, il cui importo di spesa supera i 14 milioni di euro.

Per il dettaglio delle opere pubbliche di competenza del servizio si fa riferimento al programma triennale 2022/2024 approvato quale allegato alla Nota di aggiornamento al DUPS 2022/2024 approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 23.05.2022 e successive modificazioni.

Oltre alle opere che trovano iscrizione nel programma triennale e nell'elenco annuale delle opere pubbliche, risultano di competenza del servizio anche i seguenti interventi:

1. Ripristino dei danni alle foreste di proprietà del Comune di Bormio in località Vendrello – Gualdo in Comune di Valdisotto Particelle forestali n. 21-22;
2. Intervento di completamento della sistemazione forestale sulle particelle 21 e 22 in Comune di Valdisotto;

Obiettivi trasversali

Bormio è stata scelta quale sede delle discipline dello Sci alpino per le Olimpiadi Milano Cortina 2026.
Negli atti programmatori sia di livello statale che di livello regionale è prevista la realizzazione di una nutrita serie di opere che ricadono anche sul territorio di questo Comune.
Le norme relative hanno previsto la costituzione di una apposita società interamente partecipata dallo Stato, dalla Regione Lombardia e dalla Regione Veneto a cui è affidato l'intero ciclo di realizzazione delle opere che sono puntualmente indicate in appositi Decreti ministeriali con attribuzione di poteri commissariale all'amministratore della società.
Per dare attuazione alla parte di propria competenza delle programmate opere la Regione Lombardia ha già promosso l'approvazione e la sottoscrizione di apposite convenzioni tra la stessa, la società CAL ed il Comune di Bormio.
Di particolare nota sono gli interventi inseriti nella legge regionale lombarda 4 maggio 2020 n. 9 "Interventi per la ripresa economica" e sue successive modifiche e integrazioni, che all'art. 1 istituisce il Fondo "Interventi per la ripresa economica" per sostenere il finanziamento degli investimenti regionali e dello sviluppo infrastrutturale quale misura per rilanciare il sistema economico sociale e fronteggiare l'impatto negativo sul territorio lombardo derivante dall'emergenza sanitaria da COVID-19. Con la già menzionata legge e con gli atti attuativi successivamente approvati sono stati appostati importanti stanziamenti per la realizzazione di alcune opere connesse o funzionali allo svolgimento delle Olimpiadi Milano cortina 2026.

Obiettivi del Servizio

Predisposizione entro i termini previsti dagli atti convenzionali degli adempimenti assegnati al Comune di Bormio negli atti convenzionali stessi conclusi per la realizzazione delle opere relative all'evento olimpico.

Risorse finanziarie

Per il dettaglio delle risorse assegnate al servizio (elenco capitoli di entrata e spesa) si fa riferimento alla deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 23.05.2022 e successive modificazioni.

SERVIZIO URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA

Articolazione del servizio

Personale impiegato

Responsabile del servizio: Giuseppe Robustellini

Distribuzione del personale al 01.01.2022

Categoria	Numero	Tempo ind.	Altre tipologie	Distribuzione uffici
Categoria D3	0	0	0	
Categoria D1	1	1	0	Responsabile del Servizio
Categoria C	1	1	0	Ufficio tecnico edilizia privata – OO.PP.
Categoria B3	1	1	0	Ufficio tecnico edilizia privata – OO.PP.
Categoria B1	0	0	0	
Categoria A	0	0	0	

Programmazione attività ordinaria

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Ufficio tecnico edilizia privata	gestione pratiche edilizie	362	31/12/2021	↔
	gestione richiesta di visione atti	181	31/12/2021	↓
	gestione richieste certificati di destinazione urbanistica	71	31/12/2021	↔
	verifiche attività edilizia sul territorio a seguito di esposti pervenuti	1	31/12/2021	↑

Obiettivi trasversali

Bormio è stata scelta quale sede delle discipline dello Sci alpino per le Olimpiadi Milano Cortina 2026.
Negli atti programmatori sia di livello statale che di livello regionale è prevista la realizzazione di una nutrita serie di opere che ricadono anche sul territorio di questo Comune.
Le norme relative hanno previsto la costituzione di una apposita società interamente partecipata dallo Stato, dalla Regione Lombardia e dalla Regione Veneto a cui è affidato l'intero ciclo di realizzazione delle opere che sono puntualmente indicate in appositi Decreti ministeriali con attribuzione di poteri commissariale all'amministratore della società.

Per dare attuazione alla parte di propria competenza delle programmate opere la Regione Lombardia ha già promosso l'approvazione e la sottoscrizione di apposite convenzioni tra la stessa, la società CAL ed il Comune di Bormio.
Di particolare nota sono gli interventi inseriti nella legge regionale lombarda 4 maggio 2020 n. 9 "Interventi per la ripresa economica" e sue successive modifiche e integrazioni, che all'art. 1 istituisce il Fondo "Interventi per la ripresa economica" per sostenere il finanziamento degli investimenti regionali e dello sviluppo infrastrutturale quale misura per rilanciare il sistema economico sociale e fronteggiare l'impatto negativo sul territorio lombardo derivante dall'emergenza sanitaria da COVID-19. Con la già menzionata legge e con gli atti attuativi successivamente approvati sono stati appostati importanti stanziamenti per la realizzazione di alcune opere connesse o funzionali allo svolgimento delle Olimpiadi Milano cortina 2026.

Obiettivi del Servizio

Predisposizione entro i termini previsti dagli atti convenzionali degli adempimenti assegnati al Comune di Bormio negli atti convenzionali stessi conclusi per la realizzazione delle opere relative all'evento olimpico.

Risorse finanziarie

Per il dettaglio delle risorse assegnate al servizio (elenco capitoli di entrata e spesa) si fa riferimento alla deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 23.05.2022 e successive modificazioni.

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Articolazione del servizio

Personale impiegato

Responsabile del servizio: Laura Schivalocchi (dal 23.05.2022)

Distribuzione del personale al 01.01.2022

Categoria	Numero	Tempo ind.	Altre tipologie	Distribuzione uffici
Categoria D3	0	0	0	
Categoria D1	1	1	0	Responsabile del Servizio – cessato dal 10.05.2022
Categoria C	5	3	2	Responsabile del Servizio dal 23.05.2022 - Commercio e attività produttive – Polizia locale
Categoria B3	0	0	0	
Categoria B1	0	0	0	
Categoria A	0	0	0	

Programmazione attività ordinaria

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Commercio e attività produttive	n. domande istruite per inizio attività	107	31.12.2021	↔
	n. comunicazioni cessata attività gestite	68	31.12.2021	↔
	n. pratiche subentri esercizi commerciali gestite	27	31.12.2021	↓
	n. comunicazioni enti esterni : CCIIAA - REGIONE- ASL-	35	31.12.2021	↔

	Parametri	Ultimo valore disponibile	Data	Previsione 2022
Polizia locale	n. sanzioni elevate per infrazioni al codice della strada	1.605	31.12.2021	↑
	n. atti di Polizia Amministrativa	21	31.12.2021	↔
	n. sanzioni elevate per infrazioni ad ordinanze, regolamenti comunali e Leggi speciali	4	31.12.2021	↑
	n. ordinanze viabilità	25	31.12.2021	↑
	n. controlli residenza effettuati	151	31.12.2021	↓

Obiettivi trasversali

Bormio è stata scelta quale sede delle discipline dello Sci alpino per le Olimpiadi Milano Cortina 2026.
Negli atti programmatori sia di livello statale che di livello regionale è prevista la realizzazione di una nutrita serie di opere che ricadono anche sul territorio di questo Comune.
Le norme relative hanno previsto la costituzione di una apposita società interamente partecipata dallo Stato, dalla Regione Lombardia e dalla Regione Veneto a cui è affidato l'intero ciclo di realizzazione delle opere che sono puntualmente indicate in appositi Decreti ministeriali con attribuzione di poteri commissariale all'amministratore della società.
Per dare attuazione alla parte di propria competenza delle programmate opere la Regione Lombardia ha già promosso l'approvazione e la sottoscrizione di apposite convenzioni tra la stessa, la società CAL ed il Comune di Bormio.
Di particolare nota sono gli interventi inseriti nella legge regionale lombarda 4 maggio 2020 n. 9 "Interventi per la ripresa economica" e sue successive modifiche e integrazioni, che all'art. 1 istituisce il Fondo "Interventi per la ripresa economica" per sostenere il finanziamento degli investimenti regionali e dello sviluppo infrastrutturale quale misura per rilanciare il sistema economico sociale e fronteggiare l'impatto negativo sul territorio lombardo derivante dall'emergenza sanitaria da COVID-19. Con la già menzionata legge e con gli atti attuativi successivamente approvati sono stati appostati importanti stanziamenti per la realizzazione di alcune opere connesse o funzionali allo svolgimento delle Olimpiadi Milano cortina 2026.

Obiettivi del Servizio

Mantenimento dei livelli di prestazioni rese al cittadino o in staff dal Servizio nel suo complesso a seguito delle cessazioni di personale intervenute fino alla sostituzione.

Risorse finanziarie

Per il dettaglio delle risorse assegnate al servizio (elenco capitoli di entrata e spesa) si fa riferimento alla deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 23.05.2022 e successive modificazioni.

COMUNE BORMIO

COMUNE DI BORMIO

PIANO TRIENNALE
DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2022-2024

Allegato C) PIAO

Premessa e riferimenti normativi

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la **valorizzazione del personale** e, conseguentemente, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il piano della formazione del personale è il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il **D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c),** che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli **artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018** , che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- -Il "**Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi … sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling)* con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni

effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La **legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13**), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di … formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggettodell'amministrazione.
- Il contenuto **dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in taliambiti";
- Il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il **Codice dell'Amministrazione Digitale** (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
  1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

  1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- **D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**” il quale dispone all’art. 37 che:

“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, … con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda…

c) e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. …”;

- Il “**Decreto Reclutamento**“ convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- il “**Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- il **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA** “Ri- formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022):

Il Piano Triennale della Formazione deve essere flessibile, costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e gli obiettivi dell’amministrazione.

Struttura del piano della formazione anni 2022-2024

Il seguente piano triennale si struttura nelle seguenti parti:

1. **Principi della formazione**
2. **Gli Attori della formazione**
3. **Modalità e regole di erogazione della formazione**
4. **Predisposizione del piano formativo 2022-2024**
5. **Programma formativo per il triennio 2022-2024**
6. **Risorse finanziarie**

1 - Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale**: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti aicittadini;
- **uguaglianza e imparzialità**: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazionealle esigenze formative riscontrate;
- **continuità**: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione**: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione deidipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia**: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in terminidi gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza**: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualitàdella formazione offerta e costi della stessa.

2 - Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

a. ***Titolari di P.O.*** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

b. ***Dipendenti.*** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un **processo partecipativo**.

c. ***Docenti.*** L'Ente può avvalersi sia di **docenti esterni** sia di **docenti interni all'Amministrazione**. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati.

3 - Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

a. Formazione in aula
b. Formazione attraverso webinar
c. Formazione in streaming

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative ed interattive privilegiando sia le occasioni formative offerte dagli abbonamenti già in essere che le occasioni formative offerte da soggetti istituzionali e/o associativi.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

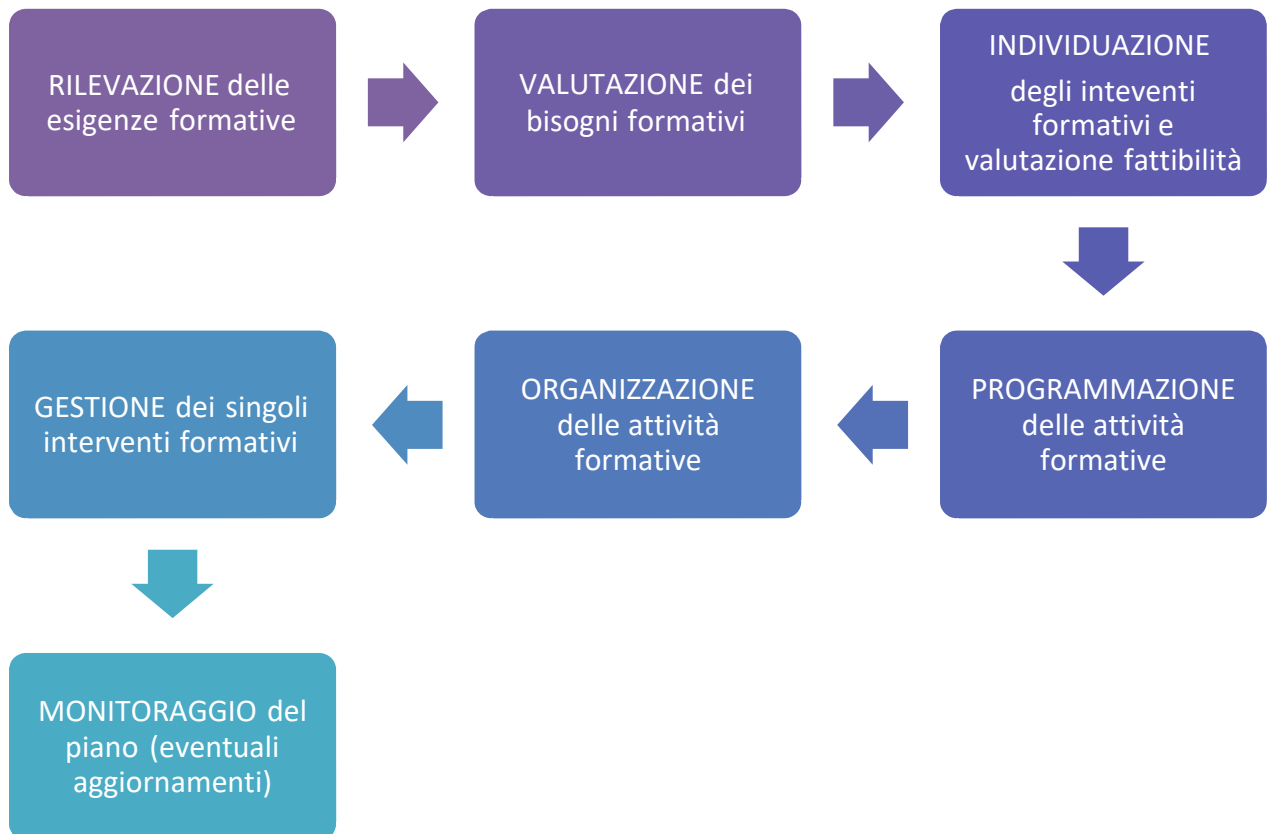
4 - Predisposizione del piano formativo 2022-2024

Le proposte di formazione per il triennio 2022-2024 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

a) rilevazione annuale, dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - presso tutti i settori dell'ente;

b) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;

c) correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;

Il ciclo completo di gestione del Piano formativo 2022-2024 è quindi costituito dalle seguenti fasi:

5 - Programma formativo per il triennio 2022-2024

Sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2022-2024, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti areetematiche:

- **area obbligatoria:** specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:
  - Anticorruzione e trasparenza
  - Codice di comportamento
  - CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
  - Sicurezza sul lavoro
- **area giuridico-amministrativa**: le competenze attinenti questa area sono funzionali al miglioramento delle attività in genere e delle procedure di lavoro per garantire servizi efficaci ed efficienti. La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. Quest'area si propone di definire orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore, articolare l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative e all'apprendimento e approfondimento di problematiche giuridiche di carattere generale, creare momenti di confronto e di comunicazione tra i vari settori dell'Ente su tematiche giuridiche e amministrative di interesse comune, fornire un aggiornamento puntuale sull'evoluzione normativa, sviluppare un aggiornamento non occasionale delle conoscenze e momenti di confronto delle esperienze.
- **area economico-finanziaria, programmazione e controlli:** quest'area si propone di definire orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore e della sua evoluzione, articolare l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative contabili, fornire una opportunità di aggiornamento tecnico sulla struttura del bilancio, fornire le basi concettuali, gli strumenti e le tecniche del controllo di gestione e della valutazione delle politiche pubbliche, con finalità regolative di programmazione, di trasferimento e riparto di risorse.
- **area informatica e digitale:** in particolare si fa riferimento alla necessità di aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle Pae si prevede la formazione dei dipendenti-utenti per metterli a conoscenza dei comportamenti da tenere per evitare intrusioni nel sistema informatico dell'Ente e quindi aumentare la sicurezza informatica e la consapevolezza del rischio connesso.
  L'obiettivo è interconnesso con l'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D.L. 36/2022 ("PNRR2") che – relativamente ai codici di comportamento - prevede nello specifico:
  - che venga aggiunta una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, anche con la finalità di tutelare l'immagine della P.A.;
  - lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia

in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale. Durata e intensità dei corsi sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Da valutare inoltre l'adesione al **progetto Syllabus per la formazione digitale**: dal 1° febbraio le amministrazioni cominceranno a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma https://www.competenzedigitali.gov.it/. In base agli esiti della valutazione iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il "fascicolo del dipendente", in corso di realizzazione anche in collaborazione con Sogei.

Si cercherà infine di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistica realizzate presso i singoli settori.

Nella fase di progettazione di dettaglio dei corsi si procederà anche ad una valutazione della eventuale necessità di declinazioni settoriali degli interventi di formazione previsti

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del biennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

6 - Risorse finanziarie

Le risorse economiche per la realizzazione delle attività formative interne e per le iscrizioni ai corsi esterni sono quelle stanziate su apposito capitolo di spesa del Bilancio del Comune dell'esercizio finanziario di riferimento.

Le risorse destinate alla formazione per l'anno 2022 sono complessivamente pari ad **€ 2.500,00**.

Allegato D

COMUNE DI BORMIO

PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Indice

1) QUADRO NORMATIVO

1.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L’art. 39 della L. 27.12.1997 n. 449 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai suddetti princìpi, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.

Il principale riferimento normativo nella materia è l’art. 6 del D.lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dall’art. 11 del D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 marzo 2006, n. 80, dall'art. 35 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, dall'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 e dall'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che dispone fra l’altro quanto segue:

1) le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le seguenti finalità:
   a. accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
   b. razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
   c. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

2) gli obiettivi di cui al punto precedente sono perseguiti adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

3) allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter;

4) qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 (eccedenze di personale e mobilità collettiva). Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2 (assunzioni obbligatorie). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

5) in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

6) il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina degli ordinamenti del-

le pubbliche amministrazioni. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

7) le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

L'art. 33 dello stesso D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 50, comma 1, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, sostituito dall'art. 16, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183, dispone fra l'altro che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale dell'eventuale esistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

A sua volta, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 24.06.2014, n. 90, come convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente.

1.2 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI

Per gli enti locali la materia è disciplinata anche dal c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.lgs. 267/2000) che dispone:

- che *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari"* (art. 89 comma 5);
- che *"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze"* (art. 91 commi 1 e 2).

1.3 LE NUOVE LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DEI

FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Con il Decreto 08.05.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173 in applicazione dell’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017.

Le linee guida citate dispongono che il piano triennale dei fabbisogni:

- sia coerente con gli strumenti di programmazione generale dell’Ente e debba svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- debba svilupparsi in prospettiva triennale e sia adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- sia orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Le stesse dispongono che, per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

Il quadro normativo si è ulteriormente complicato con l’entrata in vigore dell’art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge, con modificazioni, dal comma 2 dall’ art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58.

A tale disposizione di legge è stata data attuazione con il decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 17.03.2020, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”,* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, la cui maggior spesa, ricorrendone i presupposti, non rileva ai fini del rispetto del limite derivante dall’art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006.

2 LA VERIFICA DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

2.1 INESISTENZA DI CAUSE CHE COMPORTANO IL DIVIETO DI ASSUNZIONE

Ai fini della predisposizione del presente aggiornamento del programma triennale del fabbisogno, occorre preliminarmente verificare se, con riferimento al triennio 2022-2024, l'ente incorra in qualche causa che, ai sensi della vigente normativa, comporta il divieto di assunzione di personale.

L'analisi delle casistiche contemplate nei provvedimenti che riguardano tale materia porta ai seguenti esiti:

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI BORMIO
Piano triennale dei fabbisogni del personale.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni *"non possono assumere nuovo personale"* (art. 6, c. 2 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituiti dall'art. 4, comma 1, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Il piano 2021-2023 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 17.03.2022, recepita nella nota di aggiornamento del DUPS approvato con delibera di C.C. n. 21 del 23.05.2022.
Eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati *"non possono assumere nuovo personale"* (art. 6, c. 3 e c. 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Nei provvedimenti sopra citati è indicata la consistenza della dotazione organica ed è verificata la necessità di una sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in applicazione delle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dall'art. 4, comma 3 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza *"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"* (art. 33, comma 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183).	Nei provvedimenti sopra citati è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà.
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese	In caso di mancato conseguimento del saldo, è disposto il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (art. 1, comma 723, lett. e) L. 208/2015).	Il Comune ha conseguito un risultato di competenza non negativo nell'esercizio 2021, come risulta dal rendiconto approvato con delibera C.C. n. 20 del 23.05.2021 (tale informazione è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'*allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118*) a norma del comma 821 dell'art. 1 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, che ha disposto il superamento del saldo di competenza e – più in generale – delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di bilancio. Analogamente si provvederà per gli anni successivi.

Inserimento dati e documenti inerenti i Bilanci e Rendiconti approvati in BDAP (Banca Dati Pubblica Amministrazione)	Divieto per gli enti che non provvedono all'inserimento e invio dei dati e documenti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. Divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione (art. 9, comma 1-quinquies D.L. 113/2016).	Il Comune ha provveduto all'inserimento e invio dei dati alla BDAP relativi al Bilancio di previsione 2022/2024 e del Rendiconto 2021 approvati nel corso del 2022.
Adozione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 come richiamato dall'art. 48 comma 1, del D.lgs. n. 198/2006).	Con propria deliberazione n. 27 del 17.03.2022 è stato approvato il piano con validità triennale di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006 (piano azioni positive).
Adozione di *"un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance"*	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto *"di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"* (quinto comma dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009).	Il Comune di Bormio non è obbligato a redigere il piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, poiché l'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (anche dopo le modifiche introdotte dall'art. 8 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74) non rientra fra le norme di principio cui i Comuni devono adeguare i propri ordinamenti entro il 22 dicembre 2017, ma fra quelle per la cui attuazione si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata. Contestualmente alla approvazione del presente atto viene, altresì, approvato il Piano risorse ed obiettivi per l'annualità 2022 sostitutivo di quello della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);

Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. (art. 1, comma 557 e 557 -ter, della L.296/2006).	Il Comune ha rispettato e rispetta nel presente documento programmatorio l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (vedi quanto sotto riportato al punto 2.3).
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti) (art. 9, c. 1-quinquies, del D.L. 24/06/2016, n. 113, come convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160)	Il Comune ha provveduto ad approvare il Bilancio di previsione 2022/2024 con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 23.05.2022, il rendiconto 2021 con deliberazione C.C. n. 20 del 23.05.2022 ed a trasmettere i suddetti documenti alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche. Per il bilancio consolidato il comune si è avvalso della facoltà prevista dal comma 3, art. 233 – bis del TUEL di non predisporre il Bilancio consolidato a partire da quello relativo al 2018, C.C. 23 del 29.04.2019. Analoghe verifiche saranno effettuate per i prossimi anni.
Mancata certificazione di un credito	Divieto di assunzione di personale per la durata dell'inadempimento (art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008).	L'ente non ha violato le disposizioni in relazione al mancato rispetto dell'obbligo di certificare, su istanza del creditore, le somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali.
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Gli enti in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto devono sottoporre le assunzioni di personale al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno, (art. 243, comma 1, del D.lgs. 267/2000).	Questo Comune non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto

Non sussistendo (come sopra esaustivamente motivato), cause che, ai sensi della vigente normativa, comportino il divieto (in astratto) di assunzione di personale, si può procedere con l'analisi dei fabbisogni di personale, che non può prescindere dall'attento esame del complesso (se non intricato) quadro normativo di riferimento:

a) <u>a livello di contenimento generale della spesa di personale</u> (obbligo di riduzione della spesa di personale);

b) come segnalato dall'ARAN in Gazzetta Ufficiale (GU Serie Generale n.108 del 27.04.2020) è stato pubblicato il decreto interministeriale del 17.03.2020 (Funzione pubblica, Economia e Interno) per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Le norme, attuative dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, **superano il principio del turn over** e adottano, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

Il quadro normativo si è ulteriormente complicato con l'entrata in vigore dell'art. 33 del D.L.

34/2019, convertito in legge, con modificazioni, dal comma 2 dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58 che così dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 17.03.2020, recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, la cui maggior spesa, ricorrendone i presupposti, non rileva ai fini del rispetto del limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006.

Il citato decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 17 marzo 2020, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, individua:

- le fasce demografiche (art. 3);
- i relativi valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica (art. 4);
- le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia (art. 5);
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (art. 6);

In tema la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la recente deliberazione n. 55/2020, ha affermato che "*Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020.*
Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale."

Il Comune di Bormio ha approvato il rendiconto relativo all'annualità 2021 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 23.05.2021;

Ai sensi dell'art. 3 del decreto 17 marzo 2020, il Comune di Bormio appartiene alla fascia demografica "d" ovvero comuni da 3.000 e 4.999 abitanti;

Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 del decreto 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,2%;

Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2021 e dal bilancio di previsione finanziario dell'annualità 2021, il rapporto effettivo tra spesa del personale 2021 e la media delle entrate correnti 2019-2021 al netto del FCDE assestato nel bilancio di previsione annualità 2021 è pari al 14,42%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (Allegato A);

Per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024, il <u>tetto massimo teorico</u> della spesa applicabile al Comune di Bormio per le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato è pari ad € 961.620,66 (Allegato A);

Ai sensi del più volte citato decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Sulla base della Tabella 2 dell'art. 5, del decreto 17 marzo 2020, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio applicabile nel 2022 al Comune di Bormio è pari al 26% e nel 2023 è pari al 27 % della spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione contenuta all'art. 2 dello stesso decreto (Allegato B);

Il totale della spesa del personale registrata nell'anno 2018 è pari ad € 1.204.053,63 (totale macroaggregato U 1.01.00.00.000, nonché i codici di spesa U 1.03.02.12.001, U 1.03.02.12.002, U 1.03.02.12.003, U 1.03.02.12.999) e che conseguentemente lo spazio assunzionale per nuove assunzioni a tempo indeterminato per l'annualità 2022 ammonta ad € 313.053,94 (Allegato A) spazio incrementato per l'annualità 2023 di ulteriori € 12.040,54;

L'art. 5, comma 2, del decreto 17 marzo 2020, dispone che: "*Per il periodo 2020-2024, i comuni*

possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione";

Il valore della facoltà assunzionale residua dei cinque anni antecedenti al 2020 è stato rideterminato in € 176.946,01 come risultante dall'allegato C alla deliberazione della Giunta comunale n. 89 del 23.09.2020, valore inferiore a quelli risultanti dagli incrementi annuali di cui alla tabella 2 dell'art. 5 del DM 17.03.2020.

In esecuzione al piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022, come aggiornato con la deliberazione da ultimo ricordata, si è provveduto nel corso dell'esercizio 2020 ad assumere una unità di personale cat. D1 per € 33.887,51 (decorrenza assunzione antecedente l'entrata in vigore del DPCM 17.03.2020).

Quindi per l'anno 2022, il tetto massimo teorico della spesa applicabile al Comune di Bormio per le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato è pari ad € 313.053,94 (Allegato A);

Per gli anni 2023 e 2024 i valori di riferimento sono riportati, rispettivamente, nella tabella Allegato A1 e A2.

In esecuzione al piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 sono proseguite le procedure per l'assunzione di:
- una unità di personale B3 per € 27.770,43, procedure completate nel corso dell'esercizio 2021 (decorrenza assunzione 15.10.2021);
- una unità di personale D6 per € 42.505,08, procedure completate nel corso dell'esercizio 2022 (decorrenza assunzione dal 01.02.2022).

Quindi per l'anno 2022, la capacità assunzionale del Comune di Bormio per le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato è pari ad € 242.778,43 (Allegato A);

2.2 VERIFICA EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZE DI PERSONALE E NECESSITÀ DI RIDEFINIZIONE O MODIFICA DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

La circolare n. 4/2014 del Dipartimento Funzione Pubblica presso il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento" registrata dalla Corte dei conti in data 30 maggio 2014 - prev. n. 1592 così chiarisce l'ambito di applicazione delle normative in materia di soprannumerarietà ed eccedenza:

a) "soprannumerarietà": situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;

b) "eccedenza": situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree

o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI BORMIO

Come già specificato nella delibera G.C. n. 158 del 04.12.2018:

a) in senso stretto, non si verifica nessuna delle due ipotesi così come definite dalla circolare n° 4/2014, in quanto non si verifica il caso di personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) che superi la dotazione organica (soprannumerarietà) né il caso di personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) che superi la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento (eccedenza);

b) quanto sopra espresso non esclude la necessità di una riorganizzazione della struttura comunale, a seguito delle innovazioni tecnologiche e normative intervenute nell'ultimo periodo;

c) a tal fine è necessario procedere, anche con l'ausilio di competenze professionali specialistiche, ad una verifica dei carichi di lavoro ed all'individuazione di soluzioni per la riorganizzazione della struttura;

d) in attesa della conclusione di tali processi è però necessario, in assenza, si ripete di conclamate situazioni di soprannumerarietà ed eccedenza, procedere alle assunzioni nei casi in cui la copertura del posto vacante si renda indispensabile per assicurare la continuità del funzionamento della struttura, con un'urgenza tale da non consentire l'attesa dei tempi inevitabilmente lunghi delle attività descritte al punto c).

2.3 IL CONTENIMENTO GENERALE DELLA SPESA DI PERSONALE

Come avanti richiamato, l'art. 1, commi 557 e 557 quater, della Legge 296/06 "finanziaria 2007" (nel testo ad oggi vigente) prevede che *"gli enti sottoposti al patto di stabilità interno* – in realtà ormai soppresso - *assicurano la riduzione della spesa per il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali"* e che, *"a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*.

Si rileva che il calcolo delle spese di personale è effettuato tenendo in considerazione (quando esistenti) le seguenti componenti, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto anche conto degli indirizzi contenuti nella delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13:

1) retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
2) spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
3) oneri per il nucleo familiare;
4) oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
5) Irap;
6) spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel (uffici di supporto agli organi di direzione politica);
7) spesa per il segretario comunale ed eventuali compensi corrisposti dal Comune richiedente il servizio c.d. "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito;

8) eventuali spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione (lavoro interinale) o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
9) eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
10) eventuali compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel (incarichi a contratto);
11) eventuali spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
12) eventuali spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
13) eventuali spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
14) eventuali oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo;
15) eventuali somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;

Il calcolo delle spese di personale è effettuato escludendo (quando esistenti) le seguenti componenti, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto conto degli indirizzi contenuti della delibera della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13 e di quelli sotto indicati:

1) oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
2) spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
3) incentivi per la progettazione;
4) incentivi per il recupero ICI;
5) diritti di rogito;
6) spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
7) eventuali spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
8) eventuale spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
9) eventuali spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
10) eventuali spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
11) eventuali spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI BORMIO

Come sotto indicato, il Comune ha rispettato nel 2021 (e negli anni precedenti) il vincolo della spesa media 2011-2013; i dati di bilancio 2022-2024 (nonché le previsioni del presente piano) sono compatibili con il rispetto del limite anche per gli anni 2021, 2022, 2023 e 2024; l'ente può pertanto effettuare assunzioni, nel rispetto delle limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente, e in particolare della necessità di ridurre la spesa rispetto alla citata media 2011-2013.

Infatti l'andamento della spesa di personale (aggregata secondo le regole previste per tale limite, come sopra indicato) è il seguente:

anno 2011: € 1.333.441,48 (dato definitivo);

anno 2012: € 1.395.352,89 (dato definitivo);

anno 2013: € 1.372.932,13 (dato definitivo);

MEDIA TRIENNIO 2011-2013: € 1.367.242,17 (limite di spesa dal 2014)

anno 2014: € 1.345.217,10 (dato definitivo);

anno 2015: € 1.193.460,29 (dato definitivo);

anno 2016: € 1.189.318,39 (dato definitivo);

anno 2017: € 1.310.567,36 (dato definitivo).

anno 2018: € 1.211.553,99 (dato definitivo)

anno 2019: € 1.141.466,70 (dato definitivo)

anno 2020 € 1.107.905,84 (dato definitivo)

anno 2021 € 1.045.073,17 (dato definitivo)

2.5 LE PROCEDURE DI MOBILITA'

Il vigente ordinamento prevede diverse procedure di mobilità:

2.5.1 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER IL PERSONALE IN DISPONIBILITÀ

Ai sensi dell'articolo 34-bis del D.lgs. 165/2001, prima di procedere con i concorsi, le amministrazioni sono tenute a comunicare ai soggetti ai servizi per il lavoro (in Lombardia presso l'ufficio regionale competente) e il Dipartimento della Funzione Pubblica, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. La mancata comunicazione, comporta la nullità dell'assunzione eventualmente effettuata.

2.5.2 MOBILITÀ "VOLONTARIA" PROPEDEUTICA AI CONCORSI

Ai sensi dell'articolo 30, comma 1 e comma 2-bis, del D.lgs 165/2001:
"Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità."

Tale facoltà (che richiede l'assenso delle tre parti interessate: dipendente, amministrazione di provenienza e amministrazione di destinazione) diviene un obbligo ai sensi del comma 2 bis, che dispone:
"Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria".

Ora l'art.3, comma 8 della legge 56/2019 così dispone: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."*

2.5.3 MOBILITÀ OBBLIGATORIA PER RIORGANIZZAZIONE DEGLI ENTI

Tale tipologia è disciplinata dall'articolo 30, comma 2, del D.lgs 165/2001:
"Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono

essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede".

Questo tipo di mobilità è da connettere direttamente alle esigenze di programmazione e non è finalizzata all'acquisizione di personale, quanto piuttosto alla razionalizzazione della distribuzione del personale in una stessa amministrazione o tra più amministrazioni.

2.6 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (FLESSIBILI)

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 modificato dalla legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, dall'art. 4, comma 102, lett. a) e b), L. 12 novembre 2011, n. 183, dall'art. 4-ter, comma 12, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 aprile 2012, n. 44, dall'art. 9, comma 12, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dall'art. 9, comma 8, D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124, dall'art. 6, comma 3, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 e, successivamente, dagli artt. 3, comma 9, lett. b), e 11, comma 4-bis, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, dall'art. 16, comma 1-quater del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 (mentre per gli enti non in regola la limitazione è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009).

Non si calcola nel tetto della spesa del personale flessibile quella connessa alle assunzioni disciplinate dall'articolo 110, comma 1, del D.lgs 267/2000.

Il Comune di Bormio, come indicato al punto 2.1 è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, per cui la spesa prevista per il lavoro flessibile non deve superare, in ciascun esercizio, € 108.205,94 (spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009).

3 LE PREVISIONI DEL PIANO

3.1 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e segg., della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **€ 1.367.242,17** (media spesa per il personale triennio 2011-2013); la consistenza dei dipendenti in servizio alla data del 01.01.2022 (con applicazione dei criteri previsti ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 e degli indirizzi contenuti nella deliberazione della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13) è pari a € 1.150.439,52 come da tabella sottoriportata:

	Importo anno 2022

SPESA PERSONALE OCCUPATO		929.431,14
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		21.448,99
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO		246.368,93
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE		34.210,49
	TOTALE	**1.231.459,55**
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 e SEGG. LEGGE 296/2006		81.020,03
	TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	**1.150.439,52**

Pertanto, i margini assunzionali riferiti al 2022, per quanto concerne la spesa complessiva del personale, ammontano complessivamente a € 216.802,65.

Spazi per poste a copertura spese potenziali € 89.500,00 (rientro a tempo pieno personale in servizio a tempo parziale e spese per convenzione di segreteria).

Per il triennio 2022-2023-2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni e delle stringenti esigenze di bilancio, si prevedono, anche a modifica delle previsioni dei precedenti atti programmatori, esclusivamente le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

ANNO 2022

A) Conclusione procedura in corso per l'***Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica D con profilo professionale di Specialista in attività tecniche mediante procedure di mobilità (procedure già esperite) previste per legge e, in caso di esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso.***
Decorrenza assunzione l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale.
Costo su base annua € 34.340,73.

B) Conclusione procedura in corso per l'***Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica D con profilo professionale di Specialista in attività contabili mediante, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso, avvalendosi della facoltà prevista dal comma 8, art. 3 della L. 56/2019.***
Decorrenza assunzione: l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale;
Costo su base annua € 34.050,11.

C) ***Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica D con profilo professionale di Specialista dell'area di vigilanza mediante procedure di progressione verticale, mobilità previste per legge e, in caso di esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso.***
Decorrenza assunzione l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale.
Costo su base annua € 35.668,76.

D) Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica C con profilo professionale di Geometra mediante procedure di, mobilità previste per legge e, in caso di esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso.
Decorrenza assunzione l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale.
Costo su base annua € 31.620,24.

ANNO 2023

Assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale di Categoria giuridica C con profilo professionale di Agente di polizia locale mediante procedure di, mobilità previste per legge e, in caso di esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 o attingimento graduatoria altri enti qualora ammesso.
Decorrenza assunzione l'assunzione è prevista al termine della conclusione della relativa procedura concorsuale.
Costo su base annua € 32.962,80.

ANNO 2024

Al momento non sono previste assunzioni. L'amministrazione potrà integrare il presente provvedimento, previa valutazione di eventuali dipendenti cessati dal servizio, della situazione finanziaria dell'ente, della pianificazione pluriennale delle attività e della performance e dell'opportunità di eventuali provvedimenti di riorganizzazione della struttura.

3.2 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per quanto concerne le assunzioni di personale **a tempo determinato** (sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa e del limite calcolato al punto 2.6 per cui la spesa prevista per il lavoro flessibile non deve superare, in ciascun esercizio, € 108.205,94 (spesa sostenuta per la medesima finalità nel 2009) si prevedono le seguenti possibili assunzioni per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024:

POLIZIA LOCALE

Assunzioni per la stagione turistica invernale 2021-2022:

n. 1 Agente di Polizia Locale Categorica giuridica ed economica C1 dal 01/12/2021 al 30/04/2022.

n. 1 Agente di Polizia Locale Categorica giuridica ed economica C1 dal 01/01/2022 al 30/04/2022.

Assunzioni per la stagione turistica estiva 2022:

n. 1 Agenti di Polizia Locale Categorica giuridica ed economica C1 dal 01/07/2022 al 31/08/2022.

Assunzioni per la stagione turistica invernale 2022-2023:

n. 2 Agenti di Polizia Locale Categorica giuridica ed economica C1 dal 01/12/2022 al

30/04/2023.

Assunzioni per la stagione turistica estiva 2023:

n. 1 Agente di Polizia Locale Categorica giuridica ed economica C1 dal 01/07/2023 al 31/08/2023.

Assunzioni per la stagione turistica invernale 2023-2024:

n. 1 Agente di Polizia Locale Categorica giuridica ed economica C1 dal 01/12/2023 al 30/04/2024.

Assunzioni per la stagione turistica estiva 2024:

n.1 Agente di Polizia Locale Categorica giuridica ed economica C1 dal 01/07/2024 al 31/08/2024.

3.3 LE PROGRESSIONI VERTICALI

La materia è stata innovata dalla novella introdotta dal comma 1 bis, dell'art. 52, del D.Lgs 165/2001, comma che così dispone:

[…] I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.[…].

La pre-intesa contrattuale sottoscritta il giorno 4 agosto 2022 sul punto, all'art. 13, comma 6 e seguenti così dispone:

[…] 6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza. 7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla

base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali. 8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art.107 sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL […].

Atteso che il presente piano prevede per la categoria D (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione nella pre-intesa) due assunzioni e che è intenzione di coprire uno di tali posti con la procedura di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001, mentre per l'altra è previsto l'accesso dall'esterno, il limite previsto dalla disposizione testé richiamata è rispettato.

La scelta operata tiene conto della volontà di valorizzare l'esperienza del personale in servizio maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione di appartenenza. L'area oggetto di tale previsione, infatti, è caratterizzata dalla peculiare condizione di svolgere funzioni di vigilanza e controllo, funzioni che sono caratteristiche di una potestà pubblica e che per tale motivo l'esperienza maturata dal personale in servizio permette l'acquisizione di capacità, competenze e attitudini il cui utilizzo rappresenta, sicuramente, un valore aggiunto per l'amministrazione di appartenenza e che, nell'interesse dell'amministrazione, meritano di essere valorizzate e prioritariamente utilizzate rispetto ad altre procedure di assunzione, nella scelta per la copertura del posto dello Specialista in attività di Polizia locale.

Si dà atto, invece, che, sulla base della programmazione di cui al presente documento, nel triennio 2022/2024, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017 ("*Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria"*) relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

4. LA DOTAZIONE ORGANICA INTESA COME SPESA POTENZIALE MASSIMA IMPOSTA DAL VINCOLO ESTERNO E LA CONSISTENZA DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO.

La dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e segg., della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari **a € 1.367.242,17** (media spesa per il personale triennio 2011-2013).

La consistenza dei dipendenti in servizio alla data del 01.01.2022 (compresa la spesa per le assunzioni a tempo determinato in corso a tale data) corrisponde ad una spesa di € 1.150.439,52.

Entrambi i dati sono stati calcolati con applicazione dei criteri previsti ai sensi dell'art. 1, commi 557 e segg., della legge n. 296/2006 e degli indirizzi contenuti nella deliberazione della Corte dei conti sezione autonomie 31 marzo 2015 n. 13.

Di conseguenza lo spazio assunzionale è pari ad € 216.802,65.

Tale spazio è ridotto di una quota per spesa obbligatoria potenziale (rientro a tempo pieno personale in servizio a tempo determinato e spese per convenzione di segreteria) per € 89.500,00.

Residua uno spazio assunzionale di € 127.302,65.

La spesa per la copertura della figura prevista al punto C è già contenuta nel complessivo della spesa al 01.01.2022.
Le ulteriori assunzioni programmate nel 2022 per € 100.011,08 (pari ad una spesa di € 95.355,19 per i fini di cui all'art. 1, comma 557 e segg., della L. n. 296/2006 e s.m.i.), come sopra ribadito, sono disposte nel rispetto degli articoli 4, 5 del decreto 17 marzo 2020.
L'assunzione prevista nel 2023 per € 32.962,80 (pari ad una spesa di € 31.500,85 per i fini di cui all'art. 1, comma 557 e segg., della L. n. 296/2006 e s.m.i.), come sopra ribadito, sono disposte nel rispetto degli articoli 4, 5 del decreto 17 marzo 2020.
Trattandosi di assunzioni di unità di personale non aggiuntive rispetto a quelle in servizio al 31.12.2018 non trova applicazione il disposto del comma 1 dell'art. 7 del decreto 17 marzo 2020 e, pertanto, la relativa spesa deve essere rilevata "*ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*".

Si riportano di seguito l'organigramma dell'ente e la consistenza dei dipendenti in servizio.

4.1 TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 01.01.2022

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.
D	6,00	0,00	6,00
C	11,00	2,47	13,47
B3	3,00	1,06	4,06
B1	4,00	1,06	5,06
A	0	0	0,00
TOTALI	24,00	4,59	28,59

4.2 SUDDIVISIONE PER SERVIZI

SERVIZIO AFFARI GENERALI			
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.
D	1,00	0,00	1,00
C	1,00	0,89	1,89
B3	0,00	1,06	1,06
B1	1,00	0,56	1,56
A	0,00	0,00	0,00
TOTALI	3,00	2,51	5,51

SERVIZIO DEMO ANAGRAFICO SOCIO – CULTURALE			
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.
D	1,00	0,00	1,00
C	3,00	0,75	3,75
B3	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00
A	0,00	0,00	0,00
TOTALI	**4,00**	**0,75**	**4,75**

ECONOMICO – FINANZIARIO			
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.
D	1,00	0,00	1,00
C	2,00	0,00	2,00
B3	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,50	0,50
A	0,00	0,00	0,00
TOTALI	**3,00**	**0,50**	**3,50**

URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA E OPERE PUBBLICHE			
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.
D	1,00	0,00	1,00
C	1,00	0,00	1,00
B3	1,00	0,00	1,00
B1	0,00	0,00	0,00
A	0,00	0,00	0,00
TOTALI	**3,00**	**0,00**	**3,00**

MANUTENTIVO E AMBIENTE			
CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.
D	1,00	0,00	1,00
C	2,00	0,00	2,00
B3	2,00	0,00	2,00
B1	3,00	0,00	3,00
A	0,00	0,00	0,00
TOTALI	**8,00**	**0,00**	**8,00**

POLIZIA LOCALE			
CAT.	**TEMPO PIENO**	**TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO**	**TOTALE EQUIV.**
D	1,00	0,00	1,00
C	2,00	0,83	2,83
B3	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00
A	0,00	0,00	0,00
TOTALI	**3,00**	**0,83**	**3,83**

COMUNE BORMIO

ALLEGATO **A** AL PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - I

COMUNE DI BORMIO

ANNO	2022	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	4.003	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	1.084.520,38 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.522.577,35 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	14,42%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	961.620,66 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI (2020-2024)	26,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	*313.053,94 €*	
ASSUNZIONI ANNO 2021 - completate nel 2021	*27.770,43 €*	
ASSUNZIONI ANNO 2021 - completate nel 2022	*42.505,08 €*	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	**242.778,43 €**	
ASSUNZIONI ANNO 2022 - previste nel presente piano	*127.214,16 €*	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA	**115.564,27 €**	

COMUNE BORMIO

ALLEGATO **A1** AL PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - I

<table>
<tr><td colspan="4">COMUNE DI BORMIO</td></tr>
<tr><td>ANNO</td><td colspan="2">2023</td><td>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia</td></tr>
<tr><td colspan="2">POPOLAZIONE (abitanti)</td><td colspan="2">4.003</td></tr>
<tr><td colspan="2">CLASSE</td><td colspan="2">D</td></tr>
<tr><td colspan="2">VALORE SOGLIA</td><td colspan="2">27,20%</td></tr>
<tr><td colspan="2">SPESA PERSONALE</td><td colspan="2">1.084.520,38 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">MEDIA ENTRATE CORRENTI</td><td colspan="2">7.522.577,35 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</td><td colspan="2">14,42%</td></tr>
<tr><td colspan="2">CAPACITA' ASSUNZIONALE</td><td colspan="2">961.620,66 €</td></tr>
<tr><td>% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI (2020-2024)</td><td colspan="2">27,00%</td><td>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.</td></tr>
<tr><td colspan="2">MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</td><td colspan="2">325.094,48 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">ASSUNZIONI ANNO 2021 - completate nel 2021</td><td colspan="2">27.770,43 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">ASSUNZIONI ANNO 2021 - completate nel 2022</td><td colspan="2">42.505,08 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">ASSUNZIONI ANNO 2022 - previste nel presente piano</td><td colspan="2">127.214,16 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE</td><td colspan="2">127.604,81 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">ASSUNZIONI ANNO 2023 - previste nel presente piano</td><td colspan="2">30.902,37 €</td></tr>
<tr><td colspan="2">TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA</td><td colspan="2">96.702,44 €</td></tr>
</table>

ALLEGATO **A2** AL PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - I

COMUNE DI BORMIO

ANNO	2024	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	4.003	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	1.084.520,38 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.522.577,35 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	14,42%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	961.620,66 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI (2020-2024)	28,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	*337.135,02 €*	
ASSUNZIONI ANNO 2021 - completate nel 2021	*27.770,43 €*	
ASSUNZIONI ANNO 2021 - completate nel 2022	*42.505,08 €*	
ASSUNZIONI ANNO 2022 - previste nel presente piano	*127.214,16 €*	
ASSUNZIONI ANNO 2023 - previste nel presente piano	*30.902,37 €*	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	**108.742,98 €**	
ASSUNZIONI ANNO 2024 - previste nel presente piano	- €	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA	**108.742,98 €**	

COMUNE BORMIO

ALLEGATO B AL PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - I

PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.				
ANNO	2021 (ultimo rendiconto approvato art. 2 dpcm 17.03.2020)	ANNO				MEDIA
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2021	2020	2019	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	1.084.520,38	ENTRATA TIT.1	5.081.371,84	5.173.963,82	5.834.346,03	5.363.227,23
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	1.076.066,27	2.032.553,27	387.716,89	1.165.445,48
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	1.287.004,63	986.670,33	1.099.257,21	1.124.310,72
Altro		FCDE bilancio di previsione anno				130.406,08
TOTALE	*1.084.520,38*		*7.444.442,74*	*8.193.187,42*	*7.321.320,13*	*7.522.577,35*
Spesa di personale anno 2021	1.084.520,38					
Spesa di personale anno 2018	1.204.053,63					

ALLEGATO **C** AL PIANO TRIENNALE 2022/2024 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - I

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
Anno di assunzione	**Categoria giuridica**	**N.**	**Decorrenza assunzione**	**Spesa compresi oneri riflessi**
2022	D1	1	al termine delle relative procedure	34.340,73
2022	D1	1	al termine delle relative procedure	34.050,11
2022	D1	1	al termine delle relative procedure	-
2022	C1	1	al termine delle relative procedure	31.620,24
			TOTALE	**100.011,08**
2023	C1	1	al termine delle relative procedure	32.962,80
			TOTALE	**32.962,80**

COMUNE BORMIO

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 - AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO	**IL SEGRETARIO COMUNALE**
dott.ssa Silvia Cavazzi	dott.Cesare Pedranzini
Documento firmato digitalmente	Documento firmato digitalmente
(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)	(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)